

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Klassiõpetaja õppekava

Maret Must

MEES- JA NAISÕPETAJATE TÖÖGA SEOTUD MOTIVATSIOONITEGURITE
VÕRDLUS SEITSME EESTI MAAKONNA NÄITEL

magistritöö

Juhendaja: Merle Taimalu

Läbiv pealkiri: Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Merle Taimalu, PhD

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Krista Uibu, PhD

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2015

Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite võrdlus seitsme Eesti maakonna näitel

Resümee

Eesti õpetajaskonnas on meesõpetajaid kordades vähem kui naisõpetajaid. Mõistmaks, kas ja kuidas erinevad mees- ja naisõpetajate hinnangud oma tööle, oli antud magistritöö eesmärgiks välja selgitada mees- ja naisõpetajate hinnangud tööga seotud motivatsiooniteguritele. Läbi viidi kvantitatiivne võrdlusuuring. Ankeet koosnes kahest tegevõpetajate jaoks adapteeritud skaalast, mis mõõdavad hinnanguid õpetajatööga seotud motiividele ja aspektidele. Valimisse kuulus 65 naisõpetajat ja 65 meesõpetajat, kes olid sarnased vanuse, tööstaaži ja õpetatava ainevaldkonna osas. Mees- ja naisõpetajad erinesid hinnangutes sisemisele motivatsioonile ning töötamisele laste ja noortega, oluliste inimeste mõjus nende tööle, töörahulolus, suhetes kolleegidega ja palgale. Teadvustades, millised on mees- ja naisõpetajate erinevused motivatsioonitegurites, on koolijuhtidel võimalus toetada õpetajaid vajalikes tööga seotud aspektides ja teha seda läbi tunnustamise, koostöö ja koolituste.

Märksõnad: meesõpetajad, naisõpetajad, õpetajatöö, motivatsioonitegurid.

Comparison of work related motivational factors of male and female teachers through the example of seven counties in Estonia

Abstract

The number of male teachers in the Estonian teaching community is considerably lower than the number of female teachers. The aim of this thesis was to determine the work related motivational factors of male and female teachers. This was done in order to understand how male and female teachers differ in their job assessments. A quantitative comparative research was carried out. The questionnaire consisted of two scales adapted for active teachers. The scales measured assessments about teaching in regards to motives and aspects. The selection consisted of 65 male and 65 female teachers, who were similar in age, length of their career, and the subject they taught. The male and female teachers' assessments differed in regards to intrinsic motivation and working with children and younger students, the role of important people to their job, job satisfaction, relationships with colleagues and income. By recognising the differences in motivational factors in male and female teachers, school officials have an opportunity to support teachers in needed work related aspects through acknowledgement, cooperation and training.

Keywords: male teachers, female teachers, teaching, motivation factors.

Sisukord

Resümee	2
Sissejuhatus	6
<i>Tööga seotud motivatsioonitegurid</i>	<i>7</i>
<i>Põhimõisted – motivatsioon, motiiv ja motivatsioonitegurid.</i>	<i>7</i>
<i>Motivatsiooniteooriad.</i>	<i>8</i>
<i>Tööga seotud motiivid õpetajatöö kontekstis.</i>	<i>10</i>
<i>Mees- ja naisõpetajate erinevused tööga seotud motiivides.</i>	<i>12</i>
<i>Õpetajatööga seotud aspektid.</i>	<i>12</i>
<i>Mees- ja naisõpetajate erinevused hinnangutes oma tööga seotud aspektidele.</i>	<i>15</i>
<i>Arvamused õpetajatöö kohta üldiselt.</i>	<i>16</i>
<i>Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused</i>	<i>17</i>
Metoodika.....	18
Valim.....	18
Mõõtevahend	20
Protseduur	21
Tulemused	22
<i>Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid.....</i>	<i>22</i>
<i>Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite pingeread.....</i>	<i>24</i>
Arutelu.....	26
<i>Õpetajana töötamise motiivid.....</i>	<i>27</i>
<i>Oma tööga seotud aspektid.....</i>	<i>27</i>
<i>Õpetajate hinnangud arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt</i>	<i>28</i>
<i>Töö praktiline väärtus</i>	<i>30</i>
<i>Soovitused edaspidiseks uurimusteks ja töö piirangud</i>	<i>30</i>
Tänuõnad	31
Autorsuse kinnitus.....	31

Kasutatud kirjandus	32
---------------------------	----

Lisad

Sissejuhatus

Õpetajaamet on üllas ja väärikas, kuid selle ameti väärtustamine ühiskonna poolt ei ole piisav. OECD (2014b) andmetel arvab vaid 14% eesti õpetajatest, et ühiskond ja meedia peavad nende ametist lugu. Eesti Hariduse Infosüsteemi (2013) andmetel on Eesti kõrgkoolides hariduse õppevaldkonnas naisüliõpilasi õppimas 90%. Eesti haridusstatistika keskkonna Haridussilm.ee 2013/2014 aasta seisuga on eesti koolides suur naisõpetajate ülekaal. Üldhariduskoolides on naissoost õpetajaid 86% ja mehi vaid 14% (Haridussilm, 2014). Selline seis õpetajaks õppijate ja töötavate tegevõpetajate seas aitab kaasa väärtusaamale nagu õpetajaamet oleks rohkem naiste eriala. Õpetajate suur erinevus soolise esindatuse poolest on problemaatiline ka paljudes teistes riikides, näiteks Soomes, Itaalias ja Venemaal (OECD, 2014a).

Ühiskondlikku suhtumist peegeldab ka tudengikandidaatide vähesus, õpetajaametit õppivate üliõpilaste arvu vähenemine ülikoolis (Eesti Hariduse Infosüsteem, 2013) ja õpetajate kõrge keskmine vanus (Übius, Kall, Loogma & Ümarik, 2014; Loogma, Ruus, Talts, & Poom-Valickis, 2009). Koolilõpetajate seas läbiviidud uuring annab selgelt märku sellest, et haridus õppevaldkonnana ei ole populaarne (Mägi & Nestor, 2012; Taimalu, Luik, Kantelien, Niilo & Kukk, 2013). Kui veel 2000/2001 õppeaastal õppis hariduse õppevaldkonnas 10% kogu üliõpilaskonnast, siis 2013/2014 õppeaastaks on see vähenenud 7% peale (Eesti Hariduse Infosüsteem, 2013). Lisaks ei lähe umbes 30% eesti ülikoolide hariduse valdkonna lõpetajatest erialasele tööle (Eesti Hariduse Infosüsteem, 2013). Need nais- ja meesõpetajad, kes siiski lähevad kooli tööle ja jäävad erialale kindlaks, peavad olema kuidagi motiveeritud. Ametit valides nimetasid õpetajakoolituse üliõpilased peamiseks motiiviks soovi töötada lastega (Peterson, 2013). Juba töötavatel õpetajatel mängib suurt rolli ametikohal püsimisel töörahulolu. Ligi 90% eesti õpetajatest on üldiselt rahul oma tööga (OECD, 2014b), kuid samas leidub ikka õpetajaid, kes lahkuvad oma ametist stressirohkete töötingimuste tõttu (Kass, 2014). Autorile teadaolevalt pole uuritud Eestis kas ja kuidas erinevad mees- ja naisõpetajate hinnangud tööga seotud motivatsiooniteguritele.

Meedias (Noor, 2014; Saar, 2010) on räägitud sellest, et meesõpetajate suhtarvu Eesti koolides tuleks suurendada. Seetõttu oleks vajalik uurida neid meesõpetajaid, kes koolis juba töötavad ning võrrelda nende tööga seotud motiive ja hinnanguid arvamustele õpetajatööst naisõpetajate omadega. Välismaal läbiviidud uuringutes, kus on võrreldud mees- ja naisõpetajaid, ei ole leitud märkimisväärsed erinevusi (Gilman, Peake, & Parr, 2012; Mehta, 2012; Menon & Athanasoula-Reppa, 2011; Yazici & Altun, 2013). Oluline oleks uurida, millised on Eesti tegevõpetajate hinnangud tööga seotud motivatsiooniteguritele ja võrrelda

neid soolise tunnuse alusel. Seeläbi saaks analüüsida, millistes aspektides erinevad meeste ja naiste hinnangud. See võiks aidata mõista, mis motiveerib ja rahuldab mees- ja naisõpetajaid oma töö juures rohkem või vähem, millised erinevused ja sarnasused ilmnevad nende hinnangutes tööga seotud motivatsiooniteguritele. Saades seda teada, on võimalik pöörata tähelepanu meesõpetajate arvamustele erinevates tegurites, et hoida neid oma ametis.

Magistritöö eesmärgiks on võrrelda mees- ja naisõpetajate hinnanguid tööga seotud motivatsiooniteguritele. Sarnased uuringud Eestis on tehtud õpetajakoolituse üliõpilaste ja kutseastal olevate õpetajate kutsevaliku motiivide kohta (Peterson, 2013; Voltri, Luik, Taimalu, 2013; Löfström, Poom-Valickis, Hannula, & Mathews, 2010; Sock, 1994).

Käesolev magistritöö koosneb viiest suuremast peatükist, mis jagunevad omakorda alapeatükkideks. Esimeses peatükis selgitatakse töös kasutatavaid põhimõisteid, tutvustatakse erinevaid motivatsiooniteooriaid, antakse ülevaade õpetajatööga seotud motivatsiooniteguritest ning nende erinevustest mees- ja naisõpetajate puhul. Teises peatükis kirjeldatakse motivatsioonitegurite alla kuuluva töörahuloluga seotud tegurite mõistet, antakse ülevaade uurimustest õpetajatööga seotud aspektide kohta ning ülevaade mees- ja naisõpetajate erinevustes töörahuloluga seotud tegurites. Teise peatüki lõpus esitatakse uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused. Kolmandas peatükis kirjeldatakse uurimuse metoodikat. Neljandas peatükis tuuakse välja uurimuse tulemused. Viiendas peatükis arutletakse tulemuste üle uurimisküsimuste kaupa.

Tööga seotud motivatsioonitegurid

Põhimõisted – motivatsioon, motiiv ja motivatsioonitegurid. Motivatsioon on teoreetiline konstruktsioon selgitamaks mingi käitumise stiimulit, suunda, intensiivsust, järjepidevust ja kvaliteeti (Maehr & Meyer, 1997). Eesti keele seletav sõnaraamat (2009) nimetab motivatsiooni motiivide kogumiks, mis ajendab inimest mingil viisil toimima ning motiivi ajendiks või põhjuseks. Motiivid on üldised vajadused või soovid, mille tulemusena algatab inimene eesmärgipäraseid tegevusi. Motiivide abil seletatakse, miks inimesed teevad seda, mida nad teevad (Brophy, 2010). Seega on motivatsioon ja motiiv omavahel tihedalt seotud. Käesolevas töös kasutatakse ühe üldmõistena mõistet *motivatsioonitegurid*, mida uurijad Voltri, Luik ja Taimalu (2013) on kasutanud oma artiklis. Antud mõiste seotakse uuritava teemaga ehk tekib üldmõiste *õpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid*. Antud mõiste annab piisavalt edasi ja iseloomustab uuritavat temaatikat: õpetajate tööga seotud motiive, hinnangut kutsevalikuga rahulolule ja hinnanguid arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt

(Voltri et al., 2013). OECD (2014b) andemetel arvab ainult 14% eesti õpetajatest, et nende ametist peetakse lugu. Oluline oleks teada saada, mida mees- ja naisõpetajad ise enda tööst arvavad.

Seega õpetaja tööga seotud motivatsioonitegurite mõiste alla kuuluvad antud magistritöös järgmised tegurid: õpetaja tööga seotud motiivid, hinnangud oma tööga seotud aspektide kohta ja arvamused õpetajatööst üldiselt. Õpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite uurimiseks on vaja eelnevalt tutvuda erinevate motivatsiooniteooriatega, et mõista, kuidas motivatsioon inimeses tekib.

Motivatsiooniteooriad. Motivatsiooni olemuse lahtimõtestamisel jaotatakse see käitumist ajendava stiimuli asukoha järgi (Krull, 2000). Mitmetes uurimustes eristatakse sisemist ja välist motivatsiooni (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Ryan & Deci, 2000; Sinclair, Dowson, & McInerney, 2006). Sisemine motivatsioon tähendab isiku tahtmist tegutseda vaid enda sisemisest huvist ja soovist lähtudes ning nendeks pole vaja välist tõuget, lubadusi ega ähvardusi (Brophy, 2010). Sisemine motivatsioon on alati kohanemist soodustav ning selle ajendil toimub kõrgekvaliteediline õppimine ja looming. Välise motivatsiooni puhul on tegemist vahendiga, mida kasutatakse eesmärgi saavutamiseks (Brophy, 2010). Väline motivatsioon põhineb välistel eesmärkidel, mille tulemuseks võib olla midagi positiivset (näiteks tasu või kiitus) või negatiivsest tagajärjest hoidumine (näiteks õpilase ebaõnnestumine) (Ryan & Deci, 2000). Varasemad uuringud (Deci, 1971, 1975, viidatud Müller, Alliaa, & Benninghoff, 2009 j) kinnitavad, et sisemine ja väline motivatsioon ei ole alati eraldiseisvad ja üksteisest mittesõltuvad. Väidetavalt võib väline motiiv, näiteks palk, suurendada huvi ja parandada sooritust, kui ka olla kahjuliku mõjuga sisemisele motivatsioonile (Pink, 2012).

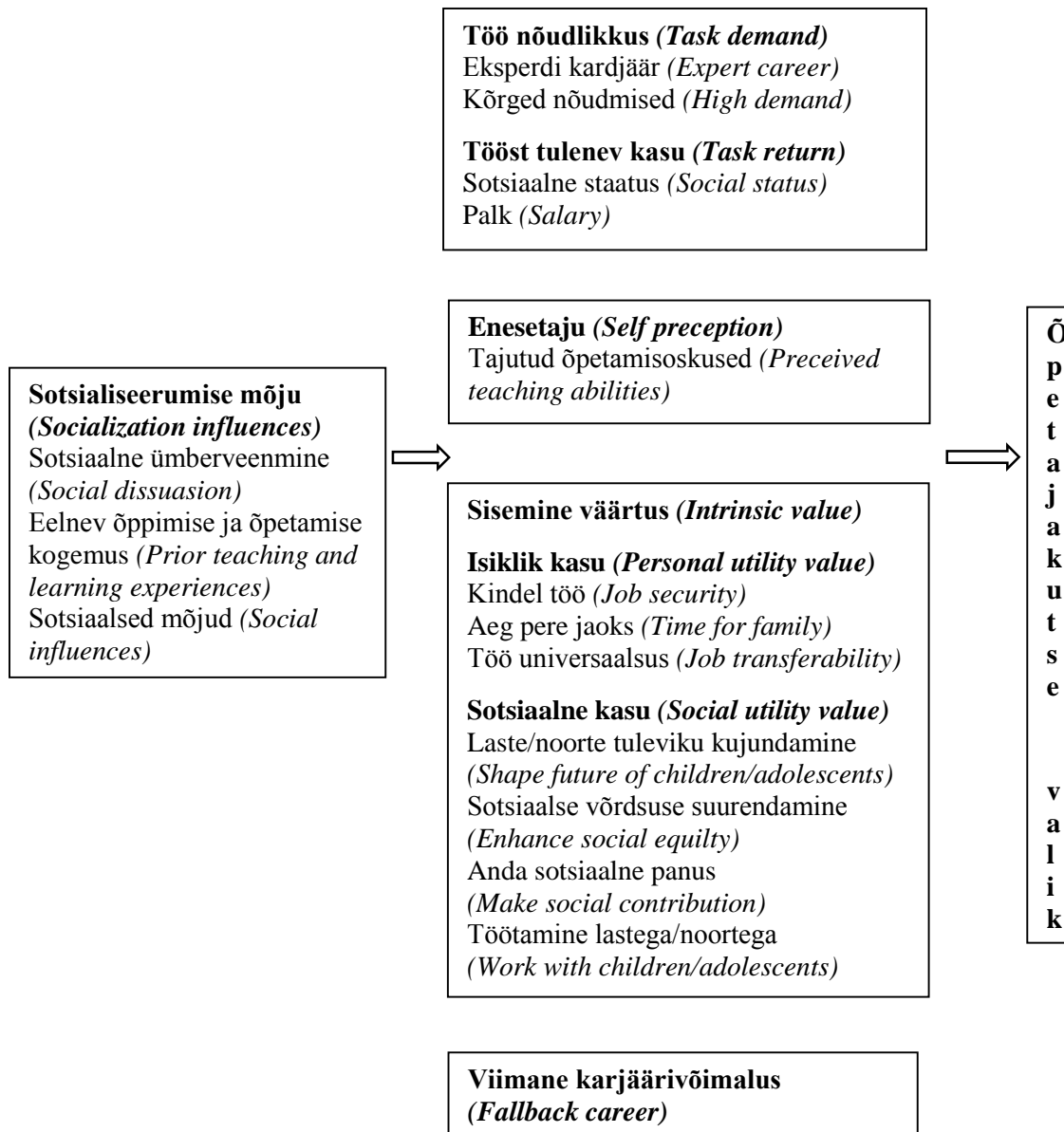
Sisemise motivatsiooni teooriatest on esirinnas enesemääratlemise teooria (*self-determination theory*), mis kujutab endast olukorda, kus inimene on motiveeritud ning kavatseb midagi korda saata ja tegutseb selle nimel eesmärgipäraselt (Deci & Ryan, 2002). Sisemine motivatsioon ei ajenda tegutsema mingisuguste tagajärgede nimel, ainus, mida soovitakse kogeda on huvi ja rahulolu (Brophy, 2010). Enesemääratlemise teooria nimetab kolm põhilist psühholoogilist vajadust, mis antud teooria kohaselt on universaalsed ja kaasasündinud ning on vajalikud, et inimene tegutseks enesemääravalt ja ennastjuhtivalt. Need on kompetentsus (*competence*) ehk tunnetus olla efektiivne oma tegudes, seotus

(*relatedness*) ehk teiste inimestega ühtekuuluvustunne ja autonoomia (*autonomy*) ehk iseseisvate otsuste vastuvõtmine (Deci & Ryan, 2002).

Teooria, mida on kasutatud õpetajate motivatsiooni uurimisel on edusaavutamise tõenäosuse ja väärtuse kombinatsiooni teooria (*expectancy-value theory*). Edaspidi kasutatakse nimetust *saavutusmotivatsiooni teooria* (Krull, 2000)). Algselt oli saavutusmotivatsiooni teooria defineeritud teoreetikute Lewini (1938, viidatud Wentzel & Wigfield, 2009 j) ja Tolmani (1932, viidatud Wentzel & Wigfield, 2009 j) poolt. Lewin arutles, kuidas mingi tegevuse väärtus mõjutab selle tähtsust inimesele. Tolman arutles, kuidas edusaavutamise tõenäosus toimib erinevates olukordades (Wentzel & Wigfield, 2009). Saavutusmotivatsiooni teooria töötas välja J. W. Atkinson (1957, viidatud Wentzel & Wigfield, 2009 j). Atkinson avastas, et edule orienteeritud inimese motivatsioon on tugevam kui võimalus, et inimene edu ka saavutab (Wentzel & Wigfield, 2009). Kui inimene usub, et ta saab millegagi hakkama, ei pruugi see alati tähendada, et ta ka selle saavutab. Motivatsioon sõltub sellest kui palju inimene midagi tahab ja kui tõenäoliseks ta ise selle saamist peab (Purohit, 2004). Kokkuvõttes mõjutab edusaavutamise tõenäosus ja väärtus otseselt indiviidi valikuid, saavutust, sooritust ja püsivust (Wigfield & Eccles, 2000). Seega koosneb saavutusmotivatsioon kahest komponendist: usust edusse ja tulemuse väärtuslikkusest. Kui üks kahest komponendist puudub või ei ole piisavalt tugev, siis ei pinguta inimene piisavalt ehk motivatsioon on madalam (Krull, 2000).

Austraalia teadlased Richardson ja Watt (2006) koostasid saavutusmotivatsiooni teooriale tuginedes õpetaja kutsevalikut mõjutavate tegurite mudeli ehk FIT-Choice skaala (*Factors Influencing Teaching Choice*) (vt joonis 1). Saavutusmotivatsiooni teooria nimetab akadeemiliste otsuste tegemisel peamisteks motivatsiooniteguriteks eduootust ja saavutatava tulemuse väärtuslikkust (Watt & Richardson, 2007). FIT-Choice skaalat on nüüdseks kasutatud paljude uurijate poolt erinevates riikides (nt mitmetes Euroopa Liidu maades, Norras, Türgis, Šveitsis, Austraalias; Kanadas) (Jugovic, Marušić, Ivanec, & Vidovic, 2012; Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Kiliñç, Watt & Richardson, 2012; Klassen, Al-Dharfi, Hannok, & Betts, 2011; Peterson, 2013; Richardson & Watt, 2006; Taimalu et al., 2013; Voltri et al., 2013).

Motivatsiooniteooriate arengus on põhirõhk asetatud sisemisele motivatsioonile, mis annab mõista, et inimesel tuleks keskenduda enda soovidele. Kokkuvõttes on motivatsioon miski, mis ajendab inimest tegutsema mingi eesmärgi nimel.



Joonis 1. FIT-Choice mudel: õpetajakutse valikut mõjutavad tegurid (Richardson & Watt, 2006; Tõlkinud Kadi Lukka ja Anna-Liisa Peterson (2013)).

Tööga seotud motiivid õpetajatöö kontekstis. Õpetaja motivatsioon on kooli kogukonnale ja juhtkonnale äärmiselt oluline, sest õpetaja mõjutab sellega ka õpilaste motivatsiooni (Jesus & Lens, 2005). Eestis on viimastel aastatel tehtud kaks uuringut kooliõpetajate motivatsiooni kohta (Soonsein, 2012; Kallus, 2013). Soonseina (2012) uurimistulemustest selgus, et Jõgevamaa ja Tartumaa õpetajate sisemine motivatsioon on madal. Kallus (2013) uuris Harjumaa kehalise kasvatuses õpetajate ja klassiõpetajate õpetamise motivatsiooni, kus leiti, et

õpetajad, kes soovivad saavutada edu, tajuvad enda kõrgemat kompetentsi ja vastupidi, kõrge kompetentsiga õpetajad saavutavad edu. Motivatsiooni mõõtmist ei viidud kahjuks läbi ebapädeva küsimustiku tõttu. Veel on uuritud algaja õpetaja ja õpetajakoolituse üliõpilaste kutsevaliku põhjuseid Eestis (Krusell, 2004; Sokk, 1994; Peterson, 2013; Kõiv, 2014, Voltri et al., 2013) ning paljudes teistes riikides (Austraalia, Ameerika Ühendriigid, Saksamaa, Norra, Türgi, Holland) erinevate uurijate poolt. Tegu on peamiselt kvantitatiivsete uurimustega (Bruinsma & Canrinus, 2012; Bruinsma & Jansen, 2010; Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Kiliņ et al., 2012; Klassen et al., 2011; König & Rothland, 2012; Moran, Kilpatrick, Abbott, Dallat, & McClune, 2010; Richardson & Watt, 2006; Watt & Richardson, 2007; Watt et al., 2012).

Õpetajaks õppijate eriala valiku põhjuseid on mitmeid. Algaja õpetaja kutsevaliku motiive on uurinud (Bakar, Ismail, & Hamzah, 2014; Löfström et al., 2010; Müller et al., 2009; Pop & Turner, 2009) kategoriseerinud kahe motivatsioonitüübi asemel kolmeks, sisemisele ja välisele motivatsioonile lisanud altruistliku motivatsioonitüübi. Briti uurijad Kyriacou & Coulthard (2000) seletavad need kolm motiivide tüüpi järgmiselt:

- (1) sisemised motiivid sisaldavad õpetamist ennast ehk laste õpetamine ja huvi anda oma teadmisi edasi kasutades erinevaid õppemeetodeid;
- (2) välised motiivid ehk põhjused, mis ei puutu töösse: töötingimused, iseseisvus, palk, pikk puhkus ja staatus;
- (3) altruistlikud motiivid: mõistavad õpetamist kui sotsiaalselt vajalikku tööd, õpetava edastamist lastele ja ühiskonna edendamist.

Sisemise motivatsiooni olemasolu on hindamatu väärtus, mis meelitab ja hoiab häid õpetajaid oma ametis (Shields & Lewis, 2012). Eesti õpetajakoolituse üliõpilaste valikud õpetajaks õppimisel on peamiselt sisemised ja altruistlikud (Peterson, 2013). Suurem osa õpetajaid valivad karjääri hariduses altruistlike motiivide põhjal (Pop & Turner, 2009). Õpetajatel, kes asuvad tööle sisemiste motiivide ajendil, on suurem võimalus jääda valitud ametikohal püsima kui neil, kellel domineerivad välised motiivid (Bruinsma & Jansen, 2010; Ashiedu & Scott-Ladd, 2012).

Tegevõpetajate tööga seotud motivatsioonitegureid ei ole autorile teadaolevalt veel Eestis uuritud. Küll aga on uuritud õpetajate kutsekindlust. Kai Ratas (2014) uuris seitsmelt Tartu õpetajalt, millised on nende kutsekindlust mõjutavad tegurid. Õpetajad nimetasid järgmised põhjused: toetavad ja head suhted kolleegide ja õpilastega, ametiülesannete vaheldusrikkus, head töötingimused. Varasemas kvantitatiivses uuringus ilmnes, et varane kutsehuvi ei etenda hilisemas kutsekindluses olulist rolli, tähtsamad on esimeste tööaastate kogemused (Talts,

1998). Mujal riikides on viimastel aastatel õpetajate tööga seotud motivatsiooni kohta tehtud uuringute tulemused näidanud, et õpetajaid nende töös motiveerivad tegurid on sisemised ja altruistlikku laadi. Šveitsi õpetajaid motiveerib kõige enam töö sotsiaalne aspekt ning võimalus areneda ametialaselt (Müller et al., 2009). Austraalias läbiviidud uuringus hindasid õpetajad kõrgelt sisemisi motivatsioonitegureid (näiteks rõõm töötada lastega ja õpetamine on intellektuaalselt stimuleeriv) (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012). Mauritiusel uuritud algkooli õpetajaid motiveeris enim uhkuse tunne, kui nende õpilased edu saavutavad (Seebaluck & Seegum, 2012). Kanada õpetajad nimetasid õpetajatöös kõige rahuldust pakkuvamaks aspektiks õpilaste arenemisele kaasa aitamist (Taylor, Jardine, McNaney, Lehman, & Fok-Chan, 2014).

Mees- ja naisõpetajate erinevused tööga seotud motiivides. Suuremas osas OECD riikides valitseb õpetajaametis naissoo esindajate enamus (OECD, 2014a). Eestis on üldhariduskoolis meesõpetajaid vaid umbes 14% (Haridussilm, 2014). Õpetajakoolituse üliõpilaste seas läbiviidud uuringutest saab välja tuua mõningaid järeldusi noorte meeste ja naiste valikute kohta. Kõige viimase (Peterson, 2013) uuringu põhjal ei saa teha üldistust meesüliõpilaste kohta, sest osalenud meesõpetajaid oli liialt vähe. Löftstrom jt (2010) läbiviidud uuringus toodi välja, et naisüliõpilased on valitud erialale astunud tugevamate pedagoogiliste põhjustega kui mehed. Kruselli (2004) viis uurimuse läbi Tallinna Pedagoogikaülikooli üliõpilaste seas 2001.aastal. Vastanud mees- ja naisüliõpilaste sagedasem motiiv õppima asumisel oli eriala sobivus võimetega. Mehed tõid põhjuseks ka peretraditsiooni, mida naised ei nimetanud. Naistele oli tähtsam riigieelarveline koht. Seega on varasemate uuringute põhjal Eesti õpetajakoolituse üliõpilased asunud valitud eriala õppima suuresti väliste motiivide põhjal. Välismaal on tulemused teistsugused. Õpetajatööle minnes on naisüliõpilased rohkem motiveeritud sisemiselt ja altruistlikult (Moran et al., 2010; Ashiedu & Scott-Ladd, 2012). Mehed valivad õpetajatööd pigem väliste motiivide alusel (Moran et al., 2010), kuigi Bruinsma ja Jansen (2010) said vastupidise tulemuse - meesüliõpilased märkisid sisemised motiivid veidi tähtsamaks.

Õpetajatööga seotud aspektid. Motivatsioonitegurite hulka kuuluvad käesolevas töös ka õpetajate hinnangud oma tööga seotud aspektidele. Käesolevas töös tutvustatakse õpetajatööga seotud aspekte, mis on vähemal või rohkemal määral seotud õpetaja töörahuloluga. E. M. Skaalvik ja S. Skaalvik (2010, 2011) järgi on õpetajatööga seotud

aspektid järgmised: töörahulolu, emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda, väärtuste kooskõla ja suhted juhtkonnaga, lapsevanematega ja kolleegidega, ajaline surve, distsipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine. Kuna kõik nimetatud aspektid võivad mõjutada õpetajate töörahulolu, siis järgnevalt räägitakse lähemalt töörahulolust õpetajatöö kontekstis ja kooliga seotud teguritest, mis on samuti seotud töörahuloluga.

Skaalvik ja Skaalvik (2011) peavad õpetajate töörahulolu mõõtmist probleemseks, sest erinevad situatsioonid võivad olla õpetajale erineva tähtsusega. Skaalvik ja Skaalvik (2011) nimetavad töörahulolu tegurite valdkonda järgmised aspektid: suhted kolleegidega, suhted lastevanematega, väärtuste kooskõla, ajaline surve, distsipliiniprobleemid. Töörahulolu on tugevalt seotud motivatsiooniga. Psühholoog Herzberg esitas 1950-ndatel teooria mõistmaks inimese suhet töö, motivatsiooni ja rahulolu vahel. Tema teoorias on kaks tegurit (Herzberg, 1971, viidatud Convey, 2014 j):

- (1) välised tegurid: palk, kindlustunne tööl, töötingimused, töökultuur, inimestevahelised suhted, juhtimise kvaliteet, staatus.
- (2) motiveerivad tegurid: saavutusvajaduse rahuldamine, vastutuse usaldamine, enesearendamise võimalused, huvipakkuv töö, tunnustus.

Nimetatud väliste tegurite puudumine võib tekitada inimeses rahulolematust, kuid motiveerivate tegurite puudumine veel rahulolematust ei tekita – motiveerivad tegurid on vajalikud motivatsiooniks. Herzbergi sõnul ei saavutata rahulolu vaid rahulolematuse põhjustajate eemaldamisel ja väliste tegurite abil, vaid rahulolu saab suurendada motiveerivate tegurite abil (Herzberg, 1971, viidatud Convey, 2014 j). Seega on tööga seotud motivatsioon ja rahulolu omavahel seotud ning olenevad teineteisest. Nimetatud välised ja motiveerivad tegurid on sarnased eelnevalt kirjeldatud Skaavliku ja Skaalviku (2011) töörahulolu teguritega.

Õpetajaametit peetakse üheks kõige stressirohkemaks ametiks (Stoeber & Rennert, 2008). Eesti Haridustöötajate Liidu poolt läbiviidud uuringus selgus, et Eesti õpetajad töötavad määratud 35 tunnist nädalas 15 tundi rohkem (Vöörmann & Helemäe, 2006), mis võib olla üheks tööga rahulolematuse põhjuseks. Helemäe (2004) on juba umbes 10 aastat tagasi öelnud, et Eesti õpetajad ei ole rahul oma töötingimustega ega nende ameti madala väärtustamisega ühiskonnas ja riigis. Olukord on sarnane praeguse ni, sest vaid 14 % Eesti õpetajatest usub, et ühiskond väärtustab nende ametit (Übius et al., 2014). Enamik Eesti õpetajaid on üldiselt rahul oma tööga (90%) ja töötulemustega konkreetses koolis (89%) ning vaid väike osa (16%) vahetaks võimaluse korral kooli. Rahuldus, mida saadakse õpetajaks olemisest on üks suuremaid põhjuseid, miks inimesed õpetajateks hakkavad ja õpetajateks

jäävad (Hunt, 2002, viidatud Ashiedu & Scott-Ladd, 2012 j). Eneseareng on üks faktoritest, mis õpetajatele rahuldust pakub ja aitab kaasa töörahulolule (Dinham & Scott, 2000). Seega on õpetajale tähtis tema tööalane areng.

Viimaste andmete kohaselt on Eesti õpetajad oma tööga üldiselt rahul, kuigi nad tunnevad rahulolematust õpetaja staatusest ühiskonnas (Übius et al., 2014). Õpetajate töörahulolu on väga tähtis, sest madal töörahulolu on üks tugevamaid motivatsioonitegureid, miks töölt lahkutakse (Skaalvik & Skaalvik, 2010). Õpetajate rahulolu suurendab andekate õpilaste olemasolu klassis, kuid suhteliselt suur käitumis- ja õpiraskustega laste osakaal klassis vähendab õpetajate rahulolu (Übius et al., 2014). Varasemad uuringud on näidanud, et kõige suuremaks õpetajate rahulolematuse põhjustajaks on välised tegurid: madal palk, ühiskonna vähene tunnustus, ebastabiilne hariduspoliitika, suur klass, ülekoormus (Loogma et al., 2009; Perrachione, Rosser, & Petersen, 2008).

Õpetajaskonna positiivne suhtumine oma töösse on oluline õpilastele ja kogu kooli heaolule. OECD (2014b) uuringus selgus, et keskmiselt 63% õpetajatest tundsid motivatsiooni ja töörahulolu tõusu, kui said tagasisidet kooli juhtkonnalt. Koolijuhil on oluline roll õpetaja töörahulolus, tunnustades tema saavutusi, andes erinevaid võimalusi professionaalseks arenguks ja kogemuste jagamiseks (Haar, 2007). Noored Eesti õpetajad on lahkunud töölt, sest piisav toetus juhtkonna poolt on olematu ning probleemidega jäetakse üksi (Vöörmann, 2004). Kooliga seotud inimeste ja õpetaja omavaheline läbisaamine on ülioluline, sest õpetaja rahulolu oma tööga on tugevalt seotud kooli kui organisatsiooniga (Erit, 2014). Belgias uuriti õpetaja töörahulolu seotust usaldusega kolleegide, õpilaste ja lapsevanematega (van Maele & van Houtte, 2012). Tulemused näitasid, et usaldus nimetatud gruppidega on positiivselt seotud töörahuloluga. Varasem eesti õpetajate uuring (Talts, 1998) nimetab õpetajate tööle jäämise põhjuseks samuti õpilaste positiivset suhtumist, häid suhteid kolleegidega ja lastevanematega. Edgar Krull (2002) uuris Eesti õpetajate arvamusi, kus selgus, et enim kontakteeruvad lapsevanematega klassiõpetajad. Õpetajate head suhted kolleegide, juhtkonna ja lastevanematega on aluseks kuuluvustundele (Deci & Ryan, 2000; Skaalvik & Skaalvik, 2011; van Maele & van Houtte, 2012) ja töörahulolule (Bogler, 2002; Buyukgoze-Kavas, Duffy, Güneri, & Autin, 2014; Gilbert, Adesope, & Schroeder, 2014).

Õpetajate omavahelised suhted on tähtis osa õpetajatööst, sest see mõjutab rahulolu oma tööga, mis on omakorda tugevalt seotud kogukonnaga (kolleegid, juhtkond, lapsevanemad) (OECD, 2014b). Õpetajad nimetavad rahulolematuse põhjustena halbu suhteid kolleegidega ja vähest missioonitunnet (Loogma et al., 2009; OECD, 2014b). Viimane uuring algajate õpetajate toetamise kohta leidis, et kolleegide toetav hoiak on üks eelduseks edukaks

kohanemiseks, kuid mittekohanemise põhjuseks nimetati väärtushinnangute erinevust koolikollektiivi liikmetega võrreldes (Remmik, Lepp, & Koni, 2015). OECD (2014b) andemetel on õpetajatel, keda tunnustatakse ja kellele antakse tagasisidet palju rahulolevamad oma tööga.

Teised inimesed, kellega õpetajad puutuvad oma töös kokku on lapsed ehk õpilased. Mitmed uuringud on tõestanud, et tähtsal kohal on õpetaja suhe õpilastega, mis mõjutab nende töörahulolu (Dinham & Scott, 2000; OECD, 2014b; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Veldman et al., 2013). Eesti õpetajate hinnangud õpetajate ja õpilaste vahelistele suhetele on paranenud, pea 92% õpetajatest väitis, et neid huvitab, mida õpilased arvavad (OECD, 2014b). Eesti õpetajad, kes hindavad oma koostööd kolleegidega tihedaks, peavad ka oma suhteid õpilastega paremaks (Loogma et al., 2009). Ameerikas küsitleti kahtekümnet õpetajat, kes olid töötanud koolis keskmiselt 23 aastat (Williams, 2003). Kui õpetajatelt küsiti, mis neid veel õpetajatöö juures hoiab, ei maininud nad palka ega hüvesid. Õpetajad tõid välja võimaluse enda autonoomia ja loovuse väljendamiseks. Kõige selle tasuks nimetati olulisi suhteid õpilastega ja teadmist, et õpetaja on üheks osaks õpilaste eluteel (Williams, 2003). Väljakutset pakkuvad olukorrad õpilastega võivad mõjutada õpetaja eneseteosust ja töörahulolu (OECD, 2014a). Õpetaja rahulolematuse tulemusena kannatavad õpetaja, õpilased, kolleegid ja kool üleüldiselt.

Autori andmetel on Eestis uuritud üldhariduskoolide õpetajatööd erinevatest aspektidest (Erit, 2014; Lepik, 2009; Nelke, 2014; Võõrmann, 2004). Nelke (2014) uuris magistritöö raames ühe waldorfkooli õpetajate töörahulolu ning selgus, et igapäevane töörahulolu väljendus peamiselt sisemiste teguritena: võimalus osaleda lapse arengus, olla vaimselt ärgas, rõõm kordaläinud päevast. Õpetajad olid samuti rahul välise teguriga nagu koolikeskkond. Nelke (2014) nimetab märkimisväärseks tulemust, kus mentorita algajad õpetajad, kes töötavad koolis esimest aastat, ei ole oma tööga rahul. Algajad õpetajad nimetasid rahulolematuse põhjustena liigset töökoormust ja sellele mittevastavat töötasu. Ühes Lõuna-Eesti koolis läbiviidud uurimuse põhjal selgus, et sealsete õpetajate töörahulolu oli kokkuvõtvalt kõrge; tuntakse uhkust oma kooli üle, suhted juhtkonnaga on usaldusväärsed ja meeskonnatöö sujub väga hästi. Kõige vähem olid selle kooli õpetajad rahul töö tasustamisega (Lepik, 2009).

Mees- ja naisõpetajate erinevused hinnangutes oma tööga seotud aspektidele. Autorile teadaolevalt ei ole Eestis selliseid uuringuid läbiviidud, mis võrdleks mees- ja naisõpetajate hinnanguid oma tööga seotud aspektide kohta. Välismaal läbiviidud õpetajate töörahulolu

uuringud ei ole leidnud märkimisväärset erinevust mees- ja naisõpetajate vahel (Gilman et al., 2012; Mehta, 2012; Menon & Athanasoula-Reppa, 2011; Yazici & Altun, 2013). Uuringud on tõestanud positiivsemat töösse suhtumist naiste poolt (Purohit, 2004). Põhjuseks, miks naised on suurema töörahuloluga, on tõenäoliselt tingitud vähesest ambitsioonikusest ja finantsilisest vajadusest.

Norra õpetajate seas läbiviidud uuringutes meeste ja naiste vahel olulisi erinevusi ei leitud, kuid mõned väiksed erinevused olid: mehed hindasid madalamalt suhteid lastevanematega (Skaalvik & Skaalvik, 2009), suhteid kolleegidega ning kõrgemalt motivatsiooni ametist lahkuda (Skaalvik & Skaalvik 2011). Jordaania inglise keele õpetajate seas ja Delhi kolledži õpetajate seas on naisõpetajad rohkem tööga rahul kui meesõpetajad (Kreishan & Al-Dhaimat, 2015; Tahir & Sajid, 2014). Samas, Bahamal läbiviidud uuringus oli meesõpetajatel kõrgem töörahulolu kui naisõpetajatel (Griffin, 2010). Oluline oleks uurida, milline on Eesti mees- ja naisõpetajate hinnangud arvamustele tööga seotud aspektides ja milliseid erinevusi selles esineb meeste ja naiste vahel.

Arvamused õpetajatöö kohta üldiselt. Õpetajatööd peetakse vähese tasuga ametiks, sest palk ja staatus on madal, kuid samas on õpetajaprofessionile kõrged nõudmised (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Kiliç et al., 2012). Töötasu on üks oluline aspekt, mis kallutab noort inimest õpetajakutset valima (Krusell, 2004) ja sellel püsima, sest konkurentsivõimeline töötasu annab põhjust jääda truuks valitud erialale. Vanemad õpetajad Eestis (üle 20-aastase staažiga) nimetasid negatiivse faktorina töötasu, kuid seda ei peetud esmaseks rahulolematuse tekitajaks (Vöormann, 2004). Täiskohaga töötavate õpetajate miinimumpalk tõsteti 2015. aasta algusest 900 euronni (*Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär*, 2014), seega on õpetajate palk tasapisi tõusnud.

Töötasu ehk töö eest saadav palk (*Eesti keele seletav sõnaraamat*, 2009) makstakse õpetajale, kes omab vastavat kvalifikatsiooni. Eesti seaduste järgi peab koolis töötaval õpetajal olema kõrgharidus või see saadakse pärast ülikoolis vastava õppekava läbimist, kuid töötaja valmisolekut vastaval ametikohal töötada hindab tööandja (*Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded*, 2013). Eesti õpetajatest on kõrgharidus umbes 93% (Haridussilm, 2014) ja õpetajaharidus või -koolitus on läbitud 94% (Übius et al., 2014). Seega on Eestis töötavad õpetajad on kõrgelt haritud, kuid siiski ei tunne nad, et õpetajastaatus oleks ühiskonnas kiita.

Eesti õpetajad nimetavad rahulolematuse põhjusena õpetajate positsiooni ühiskonnas (Übius et al., 2014). Kui õpetajad tunnevad ennast kooli puudutavate otsustamisprotsessides

osalisena, suureneb ka nende tunne, et ühiskond väärtustab õpetajaametit. Õpetajate rahulolematus on seotud ühiskonna negatiivse suhtumisega õpetajatöösse ning mitte töö- või koolikeskkonnaga (Übius et al., 2014). Oluline oleks uurida, milline on hetkel töötavate õpetajate hinnangud arvamustele töötasu, ametioskuste ja staatuse kohta.

Uurimuse eesmärk ja uurimisküsimused

Uurimuse eesmärgiks on võrrelda mees- ja naisõpetajate hinnanguid tööga seotud motivatsiooniteguritele. Seni ei ole Eestis uuritud tegevõpetajate motivatsioonitegureid, küll aga on seda tehtud üliõpilaste seas. Õpetajakoolituse esimese aasta üliõpilaste motiivide seas õpetajatöö valikul oli kõige kõrgemaid hinnanguid saanud soov töötada lastega (Peterson, 2013), kuid töötavate õpetajate tööle jäämise põhjusteks nimetati häid suhteid kolleegidega, õpilastega ja lapsevanematega ning töö vaheldusrikkust, arenguvõimalusi ja häid töötingimusi (Ratas, 2014). Oluline oleks teada saada, millised on tegevõpetajate motiivid seoses oma tööga. Seega esimene uurimisküsimus on:

1. Millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused õpetajana töötamise motiividele?

Erinevates uuringutes on selgunud, et Eesti õpetajad on rahul enda töökeskkonnaga (SEYLE, 2011; OECD, 2014b). Oluline oleks teada, millised on mees- ja naisõpetajate erinevused seoses tööga seotud aspektide kohta. Teine uurimisküsimus:

2. Millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused oma tööga seotud aspektide kohta?

OECD (2014b) järgi tunneb umbes 86% eesti õpetajatest, et ühiskond ei väärtusta õpetajatööd. Sama uuringu järgi tunnevad meesõpetajad rohkem ühiskonna poolt õpetajatöö väärtustamist kui naisõpetajad. Seetõttu tuleks uurida, mida arvavad eesti mees- ja naisõpetajad enda tööst ja õpetamisest üldiselt ning millised on arvamuste erinevused. Kolmas uurimisküsimus:

3. Millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused arvamustele õpetajatööst üldiselt?

Metoodika

Antud töö on põhjuslik-võrdlev uurimus, mis võrdleb mees- ja naisõpetajate hinnanguid tööga seotud motivatsiooniteguritele.

Valim

Antud uurimuse valim on osa suuremast uurimusest tegevõpetajate seas, kus üldvalimiks oli 385 vastajat. Käesoleva uurimuse valim koosnes 130 vastanust, koosnedes kahest võrdsest alagrupist - 65 naisõpetajat ja 65 meesõpetajat. Käesoleva uurimuse jaoks oli väga tähtis saada võimalikult suur hulk meesõpetajate vastuseid. Kokku vastas ankeedile 78 meest, kellest 65 võeti käesoleva uurimuse valimisse, sest ülejäänule ei leitud sobivaid paarilisi üldvalimisse kuulunud naisõpetajate seast. Valimisse kuulusid õpetajad Jõgevamaalt, Põlvamaalt, Valgamaalt, Võrumaalt, Tartumaalt, Järvamaalt ja Lääne-Virumaalt. Töö autor lähtus valimisse kuulunud meesõpetajatest ja otsis neist igale sobiva naisõpetaja üldvalimisse kuulunute seast, koostades võrdsed paarid, kes erinesid võimalikult vähe omavahel taustategurite poolest peale soo. Kriteeriumiteks võeti, et paarid oleksid sarnase vanuse, tööstaaži ja õpetava ainevaldkonnaga. Vastajate seas oli nii linna- kui maakoolide õpetajaid. Valmisse kuulusid klassiõpetajad, kes andsid tunde ka II ja III kooliastmes, ning ühe ja mitme aine õpetajad. Aineõpetajate osakaal oli suurim (97%). Kõige rohkem oli vastanute seas õpetajaid, kes andsid kehalise kasvatus tunde (31%) (vt tabel 1). Valimisse kuulusid õpetajad vanusevahemikus 21–78 ($M = 46,05$; $SD = 12,09$). Vastanute keskmine tööstaaž oli 21 aastat ($M = 21,04$; $SD = 12,04$).

Tabel 1. Mees- ja naisõpetajate jagunemine ainevaldkondade kaupa

Ainevaldkond	Sagedus		%		Kokku	Kokku %
	M	N	M	N		
Eesti keel ja võõrkeeled	3	3	50%	50%	6	5%
Matemaatika	6	7	46%	54%	13	10%
Loodusained	14	11	56%	44%	25	19%
Sotsiaalsained	9	7	56%	44%	16	12%
Kunstiained	1	2	33%	67%	3	2%
Tehnoloogia	12	12	50%	50%	24	19%
Kehaline kasvatus	19	21	48%	52%	40	31%
Klassiõpetaja	1	2	33%	67%	3	2%

Mees- ja naisõpetajate gruppe võrreldi omavahel põhiliste taustategurite osas (vanus, tööstaaž, õpetatav ainevaldkond) veendumaks, et alagrupid on omavahel nende osas sarnased ja põhiliseks erinevuseks jääb vaid sugu. Paarilised leiti tuginedes meesõpetajatele.

Ainevaldkondade jaotumise osas statistiliselt olulist erinevust ei leitud ($p > 0,05$) (vt tabel 1).

Meeste keskmiseks vanuseks oli 46,5 aastat ($SD = 12,70$) ja naiste keskmiseks vanuseks 45,6 aastat ($SD = 11,53$). Vanuse osas statistiliselt olulist erinevust ei leitud ($t = 0,20$; $p > 0,05$) (vt tabel 2). Antud valimi nii mees- kui naisõpetajaid oli kõige rohkem vanuses 50–59 ja kõige vähem vanuses 70–78. Kõige noorem meesõpetaja oli 24aastane ja kõige vanem oli 78aastane. Kõige noorem naisõpetaja oli 21aastane ja kõige vanem oli 70aastane.

Tabel 2. Mees- ja naisõpetajate jagunemine vanuseliselt.

Vanuse rühmad	Sagedus		%		Kokku	Kokku %
	M	N	M	N		
23-29	7	7	50%	50%	14	11%
30-39	15	12	56%	44%	27	21%
40-49	11	19	37%	63%	30	23%
50-59	23	21	52%	48%	44	34%
60-69	6	5	55%	45%	11	8%
70-78	3	1	75%	25%	4	3%

Meeste keskmine tööstaaž oli 20,8 aastat ($SD = 11,83$) ja naiste keskmine tööstaaž 21,3 aastat ($SD = 12,33$). Tööstaaži osas statistiliselt olulist erinevust ei leitud ($t = 0,40$; $p > 0,05$) (vt tabel 3). Antud valimi meesõpetajate kõige väiksem tööstaaž oli kaks kuud ja kõige suurem 58 aastat. Naisõpetajate kõige väiksem tööstaaž oli üks aasta ja kõige suurem 44 aastat.

Tabel 3. Mees- ja naisõpetajate jagunemine tööstaaži järgi.

Tööstaaž	Sagedus		%		Kokku	Kokku %
	M	N	M	N		
0-10	17	14	55%	45%	31	24%
11-20	18	18	50%	50%	36	28%
21-30	20	18	54%	48%	37	28%
31-40	9	11	45%	55%	20	15%
41-50	1	4	20%	80%	5	4%
51-60	1	0	100%	0%	1	1%

Mõõtevahend

Kvantitatiivse uurimuse andmete kogumismeetodina kasutati ankeeti pabervormis ja veebipõhiselt. Antud meetodit kasutati, sest see võimaldas koguda suure andmestiku lühikese aja jooksul (Cohen, Manion, & Morrison, 2007). Ankeedi koostamisel on aluseks võetud õpetajakutse valikut mõjutavate tegurite skaala, mis on välja töötatud tudengitele (*Factors Influencing Teaching Choice Scale* ehk FIT Choice skaala) (Watt & Richardson, 2007) ja skaalat, mis mõõdab õpetajate hinnanguid oma tööga seotud aspektidele (Skaalvik & Skaalvik, 2011), mille alusel magistrant Kadi Mõttus (2015) kohandas ankeedi tegevõpetajate jaoks ning viis läbi ka pilootuurimuse. Ankeet koosnes neljast osast (vt lisa 1).

Esimene osa uuris motiive, miks vastaja tahab õpetajana töötada (*Õpetajate hinnangud õpetajatööga seotud motiivide kohta*). Antud osa koosnes 36 väitest, millest üks oli avatud küsimus, ülejäänud väidetele vastamiseks oli kasutatud 7-palli skaalat, kus 1 tähistas „ei ole üldse oluline minu töö puhul“ ja 7 tähistas „on väga oluline minu töö puhul“. Lisaks täpsustavad küsimused (näiteks: „too näide...“; „nimeta veel, mida ei ole veel nimetatud...“). Nimetatud väidete ploki kohta tegi Kadi Mõttus (2015) uuriva faktoranalüüsi ja leidis kaheksa faktorit:

- Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega (Cronbach'i alfa 0,89);
- Soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku (Cronbach'i alfa 0,88);
- Töö sobivus eraeluga (Cronbach'i alfa 0,73);
- Töö stabiilsus (Cronbach'i alfa 0,78);
- Tajutud õpetamisoskused (Cronbach'i alfa 0,78);
- Olulise inimeste mõju (Cronbach'i alfa 0,86);
- Töö võimalus välismaal (Cronbach'i alfa 0,84);
- Ühiskonna teenimine (Cronbach'i alfa 0,83).

Teine osa uuris õpetajate hinnanguid oma tööga seotud aspektide kohta (*Õpetajate hinnangud arvamustele oma tööga seotud aspektidele*). See koosnes 37 väitest, millele vastamiseks kasutati 7-pallilist skaalat (*1- ei ole üldse nõus kuni 7- olen täiesti nõus*) ja ühest avatud küsimusest. Nimetatud väidete ploki kohta tegi Kadi Mõttus (2015) uuriva faktoranalüüsi ja leidis seitse faktorit:

- Väärtuste kooskõla ja suhted kooli juhtkonnaga (Cronbach'i alfa 0,91);
- Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda (Cronbach'i alfa 0,90);
- Suhted lastevanematega (Cronbach'i alfa 0,78);
- Töörahulolu (Cronbach'i alfa 0,88);

- Disipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine (Cronbach'i alfa 0,81);
- Ajaline surve (Cronbach'i alfa 0,68);
- Suhted kolleegidega (Cronbach'i alfa 0,86).

Kolmas osa uuris õpetajate hinnanguid õpetajatöö kohta üldiselt (*Õpetajate hinnangud arvamustele õpetajaameti kohta üldiselt*). See moodustati 14-st väitest, kus vastamiseks kasutati 7-palli skaalat (*1- ei ole üldse nõus kuni 7- olen täiesti nõus*). Nimetatud väidete ploki kohta tegi Kadi Mõttus (2015) uuriva faktoranalüüsi ja leidis kolm faktorit:

- Staatus (Cronbach'i alfa 0,86);
- Kõrged ametioskused (Cronbach'i alfa 0,84);
- Palk (Cronbach'i alfa 0,91).

Neljas osa koosnes kaheksast taustaküsimusest (sugu, vanus, tööstaaž, õpetatavad ained, piirkond, töökoormus, õppeaste). Andmeid koguti paberkanjal ja veebis. Valiidsuse tagamiseks tehti pilootuuring, mille viis läbi ankeedi koostaja Kadi Mõttus (2015).

Protseduur

Pilootuuring viidi läbi Kadi Mõttuse (2015) poolt kahes osas - 2014.aasta kevadel ja sügisel. Pilootuuringutele vastasid 30 õpetajat, kelle vastuste põhjal tehti järeldused ja muudatused. Põhiuuring viidi läbi 2014.aasta sügisel. Uuringurühma kuulus neli Tartu Ülikooli üliõpilast, kes jagasid ankeete valitud maakonnas (Võrumaa, Valgamaa, Põlvamaa, Tartumaa, Jõgevamaa, Järvamaa ja Lääne-Virumaa). Antud töö autor kogus andmeid Lääne-Virumaa ja Järvamaa üldhariduskoolidest ning pani suurt rõhku meesõpetajate kaasamisele valimisse. Kõigil üliõpilastel oli sarnane uurimuse läbiviimise protseduur, mis oli eelnevalt kokku lepitud. Esmalt võeti e-kirja teel ühendust kooli juhtkondadega, kellelt küsiti nõusolek ankeetide jagamiseks. Juhtkond andis teada, kas ankeeti soovitakse paberkanjal või jagatakse seda õpetajatele veebilingina. Uurimuse läbiviija andis koolide juhtkondadele teada võimalusest, saada tagasisidet ainult nende kooli õpetajate hinnangute kohta ja kogu uurimuste üldistatud kujul kokkuvõtet. Üks kool soovis töö autori ettekannet magistratöö teemal kooli õppenõukogu ees ning kokkuvõtet nende kooli õpetajate tööga seotud motivatsiooni kohta. Antud koolile võimaldati teha eraldi kokkuvõtte, sest õpetajad vastasid paberankeedile. Koolidele, kes ei andnud nõusolekut osalemise kohta, saadeti kaks meeldetuletuskirja. Koole, kes andsid nõusoleku ankeetide jagamiseks oli 21, üks kool soovis ankeete paberkanjal ja teised veebilingina.

Käesoleva töö autor otsis nõusoleku andnud koolide kodulehekülgedelt võimalikult paljude Lääne-Virumaa ja Järvamaa koolide meesõpetajate e-maili aadressid, et isiklikult igapäevaga kontakteeruda ja ankeeti tutvustada. Kui kodulehekülgedel puudusid e-mailid, küsiti koolide juhtkonnalt e-kirja teel. Meestele, kes ei kirjutanud tagasi, et on ankeedi ära täitnud, saadeti kaks meeldetuletuskirja.

Ankeedi täitmine võttis aega umbes 20 minutit. Ankeedile vastamine oli anonüümne, seega vastaja ei pidanud märkima enda nime ega kooli nime. Küsimustiku täitmine oli vabatahtlik ning andmeid kasutati vaid üldistatud kujul. Andmeanalüüsis kasutati andmetöötlusprogrammi IBM SPSS *Statistics 21*. Valimi taustaandmete kirjeldamiseks kasutati kirjeldavat statistikat ehk arvutati aritmeetilised keskmised, standardhälbed, miinimumid ja maksimumid. Kadi Mõttuse (2015) poolt leitud faktorite jaoks arvutati faktorite koondkeskmised. Iga faktori kohta arvutati üks aritmeetiline keskmine faktorisse kuuluvatele väidetele antud hinnangute põhjal. Kontrollimaks mees- ja naisõpetajate gruppide sarnasust taustategurite osas kasutati sõltumatute valimite t-teste, et kontrollida vanuse ning tööstaaži sarnasust ja hii-ruut testi kontrollimaks õpetatavate ainevaldkondade vahel jaotumise sarnasust mees- ja naisõpetajate alagruppides. Uurimusküsimuste vastuste saamiseks kasutati võrdlusteste: sõltumatute valimite T-test nais- ja meesõpetajate hinnangute võrdlemiseks ja paarisvalimi T-test faktorite omavaheliseks võrdlemiseks. Faktorite reliaabluse iseloomustamiseks arvutas Kadi Mõttus (2015) Cronabach'i alfad.

Tulemused

Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurid

Faktorite aritmeetiliste keskmiste võrdlemisel soolise tunnuse alusel selgus, et 18-st faktorist esines mees- ja naisõpetajate vahel statistiliselt olulisi erinevusi viie faktori puhul, mis esinesid kõigis kolmes plokis. Statistiliselt olulisi erinevusi leiti järgmiste faktorite puhul (vt tabel 4):

1. Tööga seotud motiivid: (1) *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega*: naiste keskmine hinnang oli kõrgem kui meeste oma ($p < 0,05$); (2) *Oluliste inimeste mõju*: naiste hinnang oli kõrgem kui meeste oma ($p < 0,05$).
2. Arvamused oma tööga seotud aspektide kohta: (1) *Tööraahulolu* naiste hinnang oli kõrgem kui meeste oma ($p < 0,05$); (2) *Suhted kolleegidega*: naiste hinnang oli kõrgem kui meeste oma ($p < 0,05$).

3. Arvamused õpetajatöö kohta üldiselt: *Palk* naiste hinnang oli kõrgem kui meeste oma ($p < 0,05$).

Arvamustes oma tööga seotud aspektide kohta faktoris *Suhted lastevanematega* oli väike tendents selles suunas, et naised andsid kõrgema hinnangu, kuid statistiliselt olulist erinevust ei leitud. Ülejäänud faktorites statistiliselt olulist erinevust ei leitud (vt tabel 4).

Tabel 4. *Motivatsioonitegurite faktorite aritmeetilised keskmised üldiselt ning aritmeetilised keskmised, standardhälbed, t-statistik ja olulisusnivoo mees- ja naisõpetajate alusel.*

Faktorid	My*	Sugu	Ms*	SD*	t*	p*
TÖÖGA SEOTUD MOTIIVID						
Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega	5,63	naine mees	5,90 5,35	0,92 1,00	3,28	0,001
Soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku	5,31	naine mees	5,44 5,18	1,01 0,99	1,44	0,150
Töö sobivus eraeluga	4,58	naine mees	4,68 4,47	1,21 1,37	0,93	0,350
Töö stabiilsus	4,83	naine mees	4,85 4,80	1,12 1,13	0,25	0,800
Tajutud õpetamisoskused	5,50	naine mees	5,61 5,38	0,83 1,08	1,35	0,179
Oluliste inimeste mõju	4,57	naine mees	4,94 4,21	1,58 1,47	2,76	0,006
Töö võimalus välismaal	3,24	naine mees	3,47 3,01	1,75 1,67	1,53	0,127
Ühiskonna teenimine	4,98	naine mees	5,04 4,93	1,42 1,31	0,45	0,653
ARVAMUSED OMA TÖÖGA SEOTUD ASPEKTIDE KOHTA						
Väärtuste kooskõla ja suhted kooli juhtkonnaga	5,36	naine mees	5,74 5,51	1,03 1,06	1,24	0,215
Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda	2,86	naine mees	2,77 2,96	1,20 1,19	0,90	0,367
Suhted lastevanematega	4,77	naine mees	4,94 4,61	1,04 0,97	1,86	0,065
Tööraahulolu	4,57	naine mees	4,79 4,35	1,11 1,21	2,16	0,033
Distipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine	4,10	naine mees	4,02 4,18	1,45 1,44	0,64	0,520
Ajaline surve	4,86	naine mees	5,05 4,67	1,23 1,34	1,65	0,100
Suhted kolleegidega	5,30	naine mees	5,49 5,11	1,01 1,16	2,01	0,046

ARVAMUSED ÕPETAJATÖÖKOHTA ÜLDISELT						
Staatus	3,66	naine	3,73	1,24	0,60	0,548
		mees	3,60	1,08		
Kõrged ametioskused	6,26	naine	6,35	0,67	1,51	0,133
		mees	6,17	0,72		
Palk	2,53	naine	2,82	1,32	2,53	0,012
		mees	2,24	1,31		

*My - kogu valimi faktorkeskmine *Ms - mees- ja naisõpetajate faktorikeskmised

*SD - standardhälve *t - t-statistik *p - olulisusnivoo

Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite pingeread

Võrreldes tööga seotud motivatsioonitegurite faktorite keskmiste alusel moodustatud meest- ja naisõpetajate hinnangute pingeridasid, selgus, et mehed ja naised hindasid faktoreid enamasti sarnaselt. Peamised erinevused esinesid esimeses faktorite plokis, kus anti hinnanguid tööga seotud motiividele (vt tabel 5).

Naised hindasid motiivide faktorite plokis kõige kõrgemalt faktorit *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* (võrreldes teisel kohal oleva faktoriga $t = 3,48$; $p < 0,01$) (vt tabel 5). Teisel kohal olevat faktorit võrreldi neljandal kohal oleva faktoriga *Ühiskonna teenimine* ning leiti statistiliselt oluline erinevus ($t = 3,38$; $p < 0,05$). Faktor *Ühiskonna teenimine* erines statistiliselt oluliselt alles kaheksandal, ehk viimasel kohal oleva faktoriga *Töö võimalus välismaal*. Seega faktorid *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* ja *Tajutud õpetamisioskused* on selle töö valimi naisõpetajate puhul olulisteks teguriteks õpetajatöös.

II plokis ehk arvamustes oma tööga seotud aspektide kohta hindasid naised kõige kõrgemalt faktorit *Väärtuste kooskõla ja suhted koolijuhtkonnaga*, mis erines statistiliselt oluliselt teisel kohal oleva faktoriga *Suhted kolleegidega* ($t = 2,43$ $p < 0,05$) (vt tabel 6). Teisel kohal olev faktor erines statistiliselt oluliselt kolmandal kohal oleva faktoriga *Ajaline surve* ($t = 2,40$; $p < 0,05$). Faktor *Ajaline surve* erines statistiliselt oluliselt kuuendal kohal oleva faktoriga *Distsipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine* ($t = 5,07$; $p < 0,01$). Faktoril *Distsipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine* ja viimasel kohal oleva faktoril *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda* vahel leiti statistiliselt oluline erinevus ($t = 7,05$; $p < 0,01$).

Arvamustes töö kohta üldiselt hindasid naised kõige kõrgemalt faktorit *Kõrged ametioskused* (vt tabel 7). Võrreldes teise koha faktoriga *Staatus* leiti statistiliselt oluline

erinevus ($t = 16,73$; $p < 0,01$). Teisel kohal olev faktor *Staatus* erines statistiliselt oluliselt kolmandal kohal ehk viimasel oleva faktoriga *Palk* ($t = 5,38$; $p < 0,01$).

Tabel 5. „Tööga seotud motiivid“ faktorite aritmeetiliste keskmiste ja standardhälvete koht pingereas mees- ja naisõpetajate alusel.

Koht tabelis		Tööga seotud motiivid	M*		SD*	
m*	n*		m*	n*	m*	n*
1	2	Tajutud õpetamisoskused	5,38	5,61	1,08	0,83
2	1	Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega	5,35	5,90	1,00	0,92
3	3	Soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku	5,18	5,44	0,99	1,01
4	4	Ühiskonna teenimine	4,93	5,04	1,31	1,42
5	6	Töö stabiilsus	4,80	4,85	1,13	1,12
6	7	Töö sobivus eraeluga	4,47	4,68	1,37	1,21
7	5	Oluliste inimeste mõju	4,21	4,94	1,47	1,58
8	8	Töö võimalus välismaal	3,01	3,47	1,67	1,75

*M - faktorkeskmes; *SD - standardhälve; m* - mehed; n* - naised

Tabel 6. „Arvamused oma tööga seotud aspektide kohta“ faktorite aritmeetiliste keskmiste ja standardhälvete koht pingereas mees- ja naisõpetajate alusel.

Koht tabelis		Arvamused oma tööga seotud aspektide kohta	M*		SD*	
m*	n*		m*	n*	m*	n*
1	1	Väärtuste kooskõla ja suhted kooli juhtkonnaga	5,51	5,74	1,06	1,03
2	2	Suhted kolleegidega	5,11	5,49	1,16	1,01
3	3	Ajaline surve	4,67	5,05	1,34	1,23
4	4	Suhted lastevanematega	4,61	4,94	0,97	1,04
5	5	Töörahololu	4,35	4,79	1,21	1,11
6	6	Distsipliiniprobleemid ja õpilaste häiriv käitumine	4,18	4,02	1,44	1,45
7	7	Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda	2,96	2,77	1,19	1,20

*M - faktorkeskmes; *SD - standardhälve; m* - mehed; n* - naised

Tabel 7. „Arvamused õpetajatöö kohta üldiselt“ faktorite aritmeetiliste keskmiste ja standardhälvete koht pingereas mees- ja naisõpetajate alusel.

Koht tabelis		Arvamused õpetajatöö kohta üldiselt	M*		SD*	
m*	n*		m*	n*	m*	n*
1	1	Kõrged ametioskused	6,17	6,35	0,72	0,67
2	2	Staatus	3,60	3,73	1,08	1,24
3	3	Palk	2,24	2,82	1,31	1,32

*M - faktorkeskmes; *SD - standardhälve; m* - mehed; n* - naised

Mehed hindasid motiivide osas kõige kõrgemalt faktorit *Tajutud õpetamisoskused*, mis erines statistiliselt oluliselt neljanda koha faktoriga *Ühiskonna teenimine* ($t = 2,06$; $p < 0,05$) (vt tabel 5). Faktor *Ühiskonna teenimine* erines statistiliselt oluliselt kuuenda koha faktoriga *Töö sobivus eraeluga* ($t = 2,32$; $p < 0,05$). Faktor *Töö sobivus eraeluga* erines statistiliselt oluliselt viimasel ehk kaheksandal kohal oleva faktoriga *Töö võimalus välismaal* ($t = 6,26$; $p < 0,01$).

II faktorite plokis ehk arvamustes oma tööga seotud aspektide kohta hindasid mehed kõige kõrgemalt faktorit *Väärtuste kooskõla ja suhted juhtkonnaga* (võrreldes teise koha faktoriga *Suhted kolleegidega* $t = 3,33$; $p < 0,05$) (vt tabel 6). Teise koha faktor *Suhted kolleegidega* erines statistiliselt oluliselt neljanda koha faktoriga *Suhted lastevanematega* ($t = 3,59$; $p < 0,05$). Neljanda koha faktor *Suhted lastevanematega* erines statistiliselt viimasel kohal oleva faktoriga ehk seitsmenda faktoriga *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon töölt lahkuda* ($t = 7,66$; $p < 0,01$).

Arvamustes õpetajatöö kohta üldiselt hindasid mehed kõige kõrgemalt faktorit *Kõrged ametioskused* (vt tabel 7), mis erines teise koha faktoriga *Staatus* statistiliselt oluliselt ($t = 15,41$; $p < 0,01$). Teise koha faktor *Staatus* erines kolmanda, ehk viimase koha, faktoriga *Palk* statistiliselt oluliselt ($t = 8,39$; $p < 0,01$).

Seega motiividest hindasid mehed kõige kõrgemalt faktoreid *Tajutud õpetamisoskused*, aga naised *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega*. Kõige madalamalt hindasid motiividest nii mehed kui naised faktorit *Töö võimalus välismaal*.

Arvamustest oma töö kohta seotud aspektide kohta hindasid mehed ja naised kõige kõrgemalt faktorit *Väärtuste kooskõla ja suhted kooli juhtkonnaga*. Kõige madalamalt hinnati sarnaselt faktorit *Emotsionaalne kurnatus ja motivatsioon ametist lahkuda*.

Viimases plokis ehk õpetajatöö kohta arvamused üldiselt, hindasid mehed ja naised kõige kõrgemalt faktorit *Kõrged ametioskused*, aga kõige madalamalt faktorit *Palk*.

Arutelu

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli võrrelda mees- ja naisõpetajate hinnanguid tööga seotud motivatsiooniteguritele. Töös anti ülevaade motivatsioonitegurite olemusest õpetajatöös mees- ja naisõpetajate näitel. Empiirilises osas selgitati välja mees- ja naisõpetajate erinevused hinnangutes motivatsiooniteguritele. Järgnevalt arutletakse saadud tulemuste üle ja interpreteeritakse neid sarnaste uurimuste valguses. Arutelu on

struktureeritud lähtudes püstitatud uurimisküsimustest. Lisaks toob magistritöö autor välja töö praktilise väärtuse ja piirangud.

Õpetajana töötamise motiivid

Esimene uurimisküsimus oli: millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused õpetajana töötamise motiividele? Ankeedi esimese ploki meeste ja naiste faktorite võrdlemisel, esines kahel faktoril statistiliselt oluline erinevus. Erinevused seisnesid naisõpetajate poolt kõrgemini hinnatud faktorites *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* ja *Oluliste inimeste mõju*. Meesõpetajatele oli vähem tähtsam lähedaste inimeste mõju nende ametivalikule ning nad ei hinda sisemist motivatsiooni nii kõrgelt, nagu seda teevad naisõpetajad. Seega on mees- ja naisõpetajate erinevused peamiselt seotud teiste, neid ümbritsevate inimestega. Sisemist motivatsiooni on peetud õpetajatöö kõige tähtsamaks teguriks, mis hoiab häid õpetajaid ametis (Shields & Lewis, 2012). Sisemiste motiivide ajendil töötavatel õpetajatel on suurem võimalus jääda valitud ametikohal püsima, kui väliste motiividega töötavatel õpetajatel (Bruinsma & Jansen, 2010; Ashiedu & Scott-Ladd, 2012). Käesolevas uurimuses olid mees- ja naisõpetajate hinnangud nimetatud motiividele üldiselt kõrged, kuid erinesid oluliselt. Seetõttu ei saa väita, et meestel on sisemine motivatsioon madal, vaid naistel on see võrreldes meestega kõrgem.

Tulemustest selgus, et kuigi naised domineerisid veidi kõrgemate hinnangutega kõigis motiivide faktorites, siis olulised erinevused leiti pingrea kõrgemalt hinnatud faktorite osas. Meeste pingereas oli esimese kolme faktori (*Tajutud õpetamisoskused*, *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega*, *Soov kasulik olla ning kujundada laste ja noorte tulevikku*) hinnangud sarnased, sest statistiliselt olulist erinevust nende faktorite vahel ei leitud. Naistel erines esimeseks hinnatud faktor *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega* oluliselt teisel kohal olnud faktoriga *Tajutud õpetamisoskused*. See tähendab, et naisõpetajate kõrgemalt hinnatud motiivid on selgelt eristuva prioriteetsusega ent meesõpetajatel on neid motiveerivad tegurid ühtlasemalt jaotunud. Järelikult saavad koolijuhtkonnad võtta arvesse antud uurimuse tulemusi ning meesõpetajate motiveerimisel olla mitmekesisemad ja naisõpetajate motiveerimisel toetada esikohal olevaid tegureid.

Oma tööga seotud aspektid

Teine uurimisküsimus oli: millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused arvamustele oma tööga seotud aspektide kohta? Meeste ja naiste võrdluses erinesid

statistiliselt oluliselt seitsmest faktorist kaks. Naised hindasid meestest oluliselt kõrgemalt järgmisi faktoreid: *Tööraahulolu* ja *Suhted kolleegidega*. Tööraahulolu on erinevate autorite poolt seostatud emotsioonide ja suhtumisega (Locke, 1976, viidatud Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels, 2013 j; Purohit, 2004; Weiss, 2002). Saadud tulemuste järgi on meesõpetajad oluliselt madalamalt hinnanud tööraahuloga seotud tegureid, mis on seotud emotsioonidega töö kohta (töötamise nauding, rahulduse saamine tööst), ja tööalaseid suhteid. Sarnaseid tulemusi tööraahuloluvaldkonnas on andnud ka uuringud välismaal (Kreishan & Al-Dhaimat, 2015; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Tahir & Sajid, 2014), kus naisõpetajate hinnangud tööraahuloga seotud teguritele on kõrgemad kui meestel. Naisõpetajate kõrgemaid hinnanguid oma tööga seotud aspektidele võib tõlgendada väiksemast ambitsioonikusest ja finantsilisest vajadusest (Purohit, 2004), seega meeste madalam hinnang võib olla seotud suurema ambitsioonikusega.

Tulemustest selgus, et antud valimi mees- ja naisõpetajad hindavad kõrgelt suhteid töökaaslastega. Tööalaste suhetega saab paralleeli tõmmata motiivide plokis statistiliselt oluliselt erinenud faktoriga *Oluliste inimeste mõju* ja selle ploki faktoriga *Suhted kolleegidega*, mis sisuliselt sarnanevad, sest tegemist on teiste inimestega. Seega on antud valimi mees- ja naisõpetajatel erinevad suhtumised inimestesse, kes neid ümbritsevad ja on seotud tööga. Ratas (2014) kvalitatiivse uuringu põhjal nimetasid uuritavad naisõpetajad positiivse mõjutajana tööalaseid suhteid, mis hoiavad neid oma ametis. Algajale õpetajale on tähtis, et teda võetakse hästi vastu ehk head suhted kolleegidega on üheks eelduseks edukaks kohanemiseks (Remmik et al., 2015). Mitmed Eestis läbiviidud uuringud õpetajate tööraahuloluvaldkonnas kinnitavad, et rahulolematuse põhjustajaks võivad olla tööalased suhted (Loogma et al., 2009; OECD, 2014b; Talts, 1998; Vöörmann, 2004).

Õpetajate hinnangud arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli: millised on mees- ja naisõpetajate hinnangute erinevused arvamustele õpetajatöö kohta üldiselt? Kolmandas plokis, kus vastajad hindasid arvamusi õpetajatöö kohta üldiselt, erinesid oluliselt mees- ja naisõpetajate hinnangud ühes faktoris - *Palk*. Nimetatud faktorit hindasid naised kõrgemalt kui mehed. Nii naiste kui meeste pingereas oli faktor *Palk* viimasel kohal. Töötasu ehk palka on paigutatud väliste motiivide hulka (Herzberg, 1971, viidatud Convey, 2014 j; Kyriacou & Coulthard, 2000). Välise motiivide ajendil tööle asumisel ei ole suur võimalus ametikohal püsima jääda (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012; Bruinsma & Jansen, 2010). Antud töös ei uuritud, millistel ajenditel

õpetajad tööle asusid, kuid tulemustest saab välja lugeda, et faktorit *Palk* on nii naised kui mehed kõige madalamalt hinnatud, kuid antud töö valimi naisõpetajad hindavad arvamust töötasu suuruse osas siiski kõrgemalt kui mehed. Ratase (2014) kvalitatiivse uuringu tulemuste järgi nimetasid naisõpetajad üheks potentsiaalseks ametist lahkumise põhjusteks madalat töötasu. Naistel on väiksemad ambitsioonid ja finantsiline vajadus (Purohit, 2004), mis võib viidata sellele, et meestel on suurem vajadus kõrgemaks sissetulekuks. Siinkohal võib tuua meesõpetajate palga madalama hinnangu põhjuseks ajaloolise suhtumise mehest kui „perekonna peast“ (Strodtbeck, 1951), mis tähendab, et mees on see, kes teenib pere sissetuleku ja seeläbi soovib suuremat töötasu. Mitmete motivatsiooni ja töörahulolu uurijate sõnul on palk üheks osaks mitmetest teguritest, mis mõjutavad õpetaja suhtumist oma töösse (Deci, 1971, 1975, viidatud Müller et al., 2009 j; Herzberg, 1971, viidatud Convey, 2014 j; Kyriacou & Coulthard 2000; Loogma et al., 2009; Perrachione et al., 2008; Purohit, 2004).

Õpetaja töötasu tõstmisest on viimasel ajal palju räägitud. Viimane palgatõus toimus 2015.aasta alguses, mil täiskohaga õpetaja miinimumpalgaks kehtestati 900 eurot (*Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär*, 2014). Kuigi palk on üheks motivatsiooniteguriks, on Deci (1971, 1975, viidatud Müller et al., 2009 j) leidnud, et palk võib olla ka kahjuliku mõjutustega sisemisele motivatsioonile. Seega võiks kõrge palk õpetajatöös meelitada ametisse inimesi, kes tegelikult ei ole sisemiselt motiveeritud õpilastega tegelema ülla eesmärgi nimel. Seeläbi kannatavad õpilaste teadmised ja tulemused. Leidmaks tasakaal, peab õpetajate palk olema kindlasti konkurentsivõimeline ja vastav tööpanusele.

Uuringud on välja toonud õpetajate arvamuse, et nende ametist ei peeta ühiskonnas lugu (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012; Übius et al., 2014). OECD (2014b) andmetel tundsid meesõpetajad ühiskonnapoolt veidi kõrgemat hinnangut õpetajatööle kui naised. Antud töö tulemustest oli faktor *Staatus* hinnatud nii naistel kui meestel viimaste sekka, kuid sugude vaheline hinnangute erinevus polnud oluline. Seega on alust arvata, et mees- ja naisõpetajad arvavad ühtmoodi õpetajatöö positsiooni kohta ühiskonnas.

Käesoleva magistr töö tulemustes erinesid meeste ja naiste hinnangud viies faktoris 18-st. Kuna mehed hindasid kõiki faktoreid veidi madalamalt kui naised (kuigi statistiliselt olulisi erinevusi leiti üksikuid), ei saa väita, et nimetatud faktoritel oleks sooga põhjendatavad erinevused. Motiivide osas selgus, et mehed töötavad õpetajana eelkõige seepärast, et nad tajuvad end kompetentsena ja saavad õpetajana hakkama (esikohal faktor *Tajutud õpetamisoskused*). Naised seavad esikohale soovi töötada laste ja noortega (esikohal faktor *Sisemine motivatsioon ning töötamine laste ja noortega*) ning tähtsustavad seda rohkem kui mehed. Võrreldes meesõpetajatega on naisõpetajate töös olulisem koht teiste inimeste mõjul

(perekonna ja sõprade arvamused). Oma tööga seotud aspektide osas hindavad naised suhteid kolleegidega kõrgemalt kui meesõpetajad ja on rohkem oma tööga rahul. Arvamustes õpetajate töötasu osas annavad naisõpetajad kõrgemaid hinnanguid, seega tajuvad seda kõrgemana kui meesõpetajad.

Töö praktiline väärtus

Antud magistritöö käigus selgus, et mees- ja naisõpetajate hinnangud õpetaja tööga seotud motivatsiooniteguritele erinesid mitmetes aspektides. Teadmine, et mees- ja naisõpetajate hinnangud erinesid tööga seotud rahulolu tegurites, palgas ja sisemises motivatsioonis, on oluline teadmine koolijuhtkonnale. Saadud uurimustöö tulemusi võiks tutvustada Eesti koolide juhtkondadele, kes saaksid õpetajate motivatsioonikeskkonna paranemisele kaasa aidata läbi erinevate tegevuste. Neil on võimalus õpetajate tehtud tööd rohkem tunnustada ja toetada, et tõsta motivatsiooni ja sellega ka kogu ülejäänud motivatsiooniga seotud tegureid nagu tööga rahulolu. Koolijuhtkond peaks tähelepanu pöörama keskkonna loomisele, mis sisemist motivatsiooni aitaks luua.

Kooli juhtkond saab võimaldada õpetajale autonoomiat klassis tegutsemiseks ning luua õhkkonna kolleegide heade suhete kujunemisele. Tunnustuse saamine tähendab õpetajale, et tema tööd väärtustatakse ning teda ennast vajatakse. Antud magistritöö valimi mees- ja naisõpetajad hindasid kõrgelt oma õpetamisoskusi ja võimeid, mis annab märku sellest, et õpetajatele on tähtis professionaalsus ja nad usuvad, et neil on see olemas.

Teadvustades, millised on mees- ja naisõpetajate erinevused hinnangutes, on võimalus toetada õpetajaid vajalikes aspektides nagu suhtlemisel kolleegidega ning töötamisel laste ja noortega näiteks läbi teemakohaste koolituste. Oma tööd hästi tegevaid ja pühendunud õpetajaid peaks koolijuhtkond toetama ja tunnustama, sest sisulise õpetajatööga seotud tagasiside motiveerib õpetajaid kõige enam (Übius et al., 2014).

Soovitused edaspidiseks uurimusteks ja töö piirangud

Antud töös tuli välja statistiliselt olulised erinevused viies faktoris, mis annavad mõtteainet järgmisteks kvalitatiivsele ja kvantitatiivsetele uurimusele. Võiks teha kvalitatiivse uuringu, mis küsitleks nii mees- kui naisõpetajate motivatsioonitegureid kooli tööle jäämise kohta. Selline uuring annaks võimaluse uurida detailsemalt, miks on mees- ja naisõpetajad jäänud oma ametile truuks. Seeläbi saaks täpsemalt teada, millised on mees- ja naisõpetajate arvamused oma tööga seotud teguritele ja erinevused aspektidest, mis käesolevas magistritöös

meeste ja naiste puhul oluliselt erinesid. Uus kvantitatiivne uuring annaks võimaluse võrrelda saadud tulemusi taustaandmete järgi: elukoht, vanus, staaž, koolitüüp või millises keeles õpetatakse (vene, eesti, inglise). Seeläbi saaks võrrelda mees- ja naisõpetajaid uuest aspektidest, mis võivad anda uusi ideid, kuidas noori inimesi kooli meelitada ja koolis hoida.

Antud magistritöö piiranguteks võib pidada seda, et mees- ja naisõpetajad andsid hinnanguid etteantud motiividele ja arvamustele, mis võivad jääda piiratuks arvestades inimeste erinevusi arvamustes ja kogemustes. Seetõttu oleks soovitatav teha kvalitatiivne uurimus rohkemate avatud küsimustega, mis uuriks lähemalt erinevusi, mis antud magistritöös selgusid. Lisaks võib välja tuua meesõpetajate vähest osavõttu, mis ei anna võimalust üldistuste tegemiseks. Samuti ei saanud kasutada kõigi meesõpetajate, kes üldvalimis olid, vastuseid, sest neile puudusid sobivad paarilised naisõpetajate seast. Üldistuste tegemist kogu Eesti õpetajaskonnale raskendab asjaolu, et antud valimi suur osa meesõpetajaid on Lääne-Virumaalt. Kuigi meesõpetajate hinnangud ei pruugi paikkonna tõttu erineda, ei saa selles kindel olla.

Tänuõnad

Tänan käesoleva töö teemaga seotud uurimisrühma kaasüliõpilasi, oma perekonda ja lähedasi. Tänan tõlketöö eest Rutt Mäeotsa ja õigekirja kontrollimise eest Ülle Oru.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

- Ashiedu, J. A., & Scott-Ladd, B. D. (2012). Understanding Teacher Attraction and Retention Drivers: Addressing Teacher Shortages. *Australian Journal of Teacher Education*, 33, 11.
- Ayan, S., & Kocacik, F. (2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35, 1, 27–41.
- Bakar, R., Ismail, N., & Hamzah, R. (2014). Teaching as a Career Choice: A Discriminant Analysis of Factors as Perceived by Technical and Vocational Education (TVE) Student Teachers in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19, 69–75.
- Boger, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18, 665–673.
- Brophy, J. (2010). *Kuidas õpilasi motiveerida. Käsiraamat õpetajale*. SA Archimedes.
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33, 2, 185–200.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Güneri, O. Y., & Autin, K. L. (2014). Job Satisfaction Among Turkish Teachers: Exploring Differences by School Level. *Journal of Career Assessment*, 22, 2, 261–273.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). Research methods in education (6. väljaanne).
- Convey, J. J. (2014). Motivation and Job Satisfaction of Catholic School Teachers. *Journal of Catholic Education*, 18, 1, 4–25.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-determination Research*. The University of Rochester Press: USA.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38, 4, 379–396.
- Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded. (2013). Riigi Teataja. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082013005>.
- Eesti keele seletav sõnaraamat. (2009). Külastatud aadressil: <http://www.eki.ee/dict/ekss/>.
- Eccles, S. J., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review Psychology*, 53, 1, 109–132.
- Eesti Hariduse Infosüsteem (2013). *Statistika*. Külastatud aadressil: <http://www.hm.ee/ehis/statistika.html>.

- Erit, L. (2014). *Kooli organisatsioonikultuur ning selle seosed õpetajate tööga rahulolu ning organisatsiooniga tajutud seotusega*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool.
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012) Adaptive and maladaptive motives for becoming a teacher. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 38, 1, 3–19.
- Gilbert B. R., Adesope, O. O., & Schroeder, N. L. (2014). Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of English-medium content teachers in the Dominican Republic. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 34, 7, 876–899.
- Gilman, D., Peake, J. B., & Parr, B. (2012). A Gender Analysis of Job Satisfaction Levels of Agricultural Education Teachers in Georgia. *Journal of Career and Technical Education*, 27, 2, 98–113.
- Griffin, D. K. (2010). A Survey of Bahamian and Jamaican Teachers' Level of Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57–77.
- Haar, J. M. (2007). Retaining Experienced, Qualified Teachers: The Principal's Role. *The Rural Educator*, 28, 2, 28–34.
- Haridussilm (2014). *Õpetajad*. Külastatud aadressil: http://www.haridussilm.ee/?leht=alus_yld_2.
- Helemäe, J. (2004). Õpetajaskond kui professionaalne hääl ühiskonnas. R. Vöormann, & J. Helemäe (Toim), *Õpetajad: kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp* (lk 41–73). Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Hollon, C., & Gemmill, G. (1976). A Comparison of Female and Male Professors on Participation in Decision Making, Job-related Tension, Job Involvement, and Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 12, 80–93.
- Jesus, S. N. D., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 1, 119–134.
- Jugovic, I., Marušić, I., Ivanec, T. P., & Vidovic, V. V. (2012). Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 271–287.
- Kallus, K. (2013). *Õpetamise motivatsiooni hindamine harjumaa kehalise kasvatus ja klassiõpetajate näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Kass, K. (2014). *Endiste õpetajate arvamused oma karjäärivahetuse põhjustest*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.

- Kilinç, A., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2012). Factors Influencing Teaching Choice in Turkey. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 199–226.
- Klaaman, J. (2009) *Personali töörahulolu ja motivatsiooni uuring Pärnumaa kutsehariduskeskuses*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tallinna Ülikool.
- Klassen, R. M., Al-Dharfi, S., Hannok, W., & Betts, S.M. (2011). Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' ten statements test. *Teaching and Teacher Education*, 27, 3, 579–588.
- Krull, E. (2000). *Pedagoogilise psühholoogia käsiraamat*. Tartu Ülikooli Kirjastus: Tartu.
- Krusell, S. (2004). Õpetajakutse valiku motiividest. R. Vöormann, & J. Helemäe (Toim), *Õpetajad: kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp* (lk 133-151). Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- König, J., & Rothland, M. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40, 3, 289–315.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' Views of Teaching as a Career Choice. *Journal of Education for Teaching*, 26, 2, 117–126.
- Lepik, T. (2009). *Valga põhikooli õpetajate töörahulolu uuring*. Publitseerimata magistrیتöö. Tartu Ülikool
- Loogma, K., Ruus, V.-R., Talts, L., & Poom-Valickis, K. (2009). *Õpetaja professionaalsus ning tõhusama õpetamis- ja õppimiskeskkonna loomine. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused*. Tallinn: Tallinna Ülikooli haridusuuringute keskus.
- Löfström, E., Poom-Valickis, K., Hannula, M. S., & Mathews, S. R. (2010). Supporting emerging teacher identities: can we identify teacher potential among students? *European Journal of Teacher Education*, 33, 2, 167–184.
- Ma, X., & MacMillian, R. B. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 1, 39–47.
- Maehr, M. L., & Meyer, H. A. (1997). Understanding Motivation and Schooling: Where We've Been, Where We Are, and Where We Need to Go. *Educational Psychology Review*, 9, 4, 371–489.
- Mehta, S. (2012). Job Satisfaction Among Teachers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 21, 2, 54–66.

- Menon, M. E., & Athanasoula-Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 31, 5, 435–440.
- Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J., & McClune, B. (2010). Training to Teach: Motivating Factors and Implications for Recruitment. *Evaluation & Research in Education*, 15, 1, 17–32.
- Mõttus, Kadi. (2015). *Õpetajate hinnangud nende tööga seotud motivatsiooniteguritele*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Mägi, E., & Nestor, M. (2012). *Koolilõpetajad ja nende karjäärivalikud. Keskhariidusastme lõpetajate valikute uuringu lõpparuanne*. Tartu: SA Archimedes.
- Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. (2009). Attracting and Retaining Teachers. A Question of Motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37, 5, 574–599.
- Nelke, A. (2014). *Õpetaja personaalse ja professionaalse identiteedi kooskõla ja töörahulolu ühe eesti waldorfkooli õpetajate näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Noor, A. (2014, 20. juuni). Meesõpetaja Eesti koolis. *Õpetajate Leht*. Külastatud aadressil: <http://opleht.ee/16506-meesopetaja-eesti-koolis/>.
- OECD (2014a). *Education at a Glance 2014: Highlights*. OECD Publishing. Külastatud aadressil: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2014-en.
- OECD (2014b). *Talis 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, TALIS*. OECD Publishing. Külastatud aadressil: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *The Professional Educator*, 32, 2.
- Peterson, A-L. (2013). *Õpetajakutse valiku motiivid ja arvamused õpetajatöö kohta õpetajakoolituse üliõpilastel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Pink, D. (2012). *Liikumapanev jõud*. Tallinn: AS Äripäev.
- Pop, M. M., & Turner, J. E. (2009). To be or not to be ... a teacher? Exploring levels of commitment related to perceptions of teaching among students enrolled in a teacher education program. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15, 6, 683–700.
- Purohit, P. (2004). *Job satisfaction and work motivation*. Delhi: Sharada Publishing House.
- Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär*. (2014). Riigi Teataja. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/123122014012>.

- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34, 1, 27–56.
- Remmik, M., Lepp, L., & Koni, I. (2015). Algajad õpetajad koolijuhid ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3, 1, 173–201.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Saar, M. (2010, 18. august). Noor meesõpetaja: miks ma kooli tööl jään? *Postimees*.
Külastatud aadressil: <http://arvamus.postimees.ee/301282/noor-meesopetaja-miks-ma-kooli-toole-jaan>.
- SEYLE (2011). *Õpilaste ja õpetajate baasuuringu tulemused. Vaimne tervis ja riskikäitumine*. Tallinn: Eesti-Rootsi vaimse tervise ja suitsidoloogia instituut.
- Shields, R. A., & Lewis, C. (2012). Rethinking the Value Proposition to Improve Teaching Effectiveness. *Education Resource Strategies*, 12, 1, 1–8.
- Sinclair, C., Dowson, M., & McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108, 6, 1132–1154.
- Soonsein, S. (2012). *Õpetaja motivatsiooni ja koolis valitseva organisatsioonikultuuri vahelised seosed*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal*, 21, 37–53.
- Strodtbeck, F. L. (1951). Husband-Wife Interaction Over Revealed Differences. *American Sociological Review*, 16, 4, 468–473.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518–524.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059–1069.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029–1038.
- Tahir, S., & Sajid, S. M. (2014). Job Satisfaction Among College Teachers: A Comparative Analysis. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 13, 1, 33–50.

- Taimalu, M., Luik, P., Kantelinen, R., Niilo, A., & Kukk, A. (2013). *Factors Influencing Teaching Choice among first year student teachers in Estonia and Finland*. European Conference on Educational Research, 09.–13. september 2013, Istanbul, Turkey.
- Talts, L. (1998). Altklassiõpetaja kutsekindlust mõjutavad tegurid. L. Talts (Toim), *Algõpetuse aktuaalseid probleeme VIII. Altklassiõpetaja koolitus ja kutsehoiakud* (86–113). Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Taylor, C., Jardine, D., McNaney, C., Lehman, G., & Fok-Chan, W. (2014). Teacher Rewards: Going beyond the Stickers: Moving beyond Extrinsic Motivation. Kõlastatud aadressil: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546455.pdf>.
- Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28, 6, 879–889.
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 5, 55–65.
- Voltri, O., Luik, P., & Taimalu, M. (2013). Õpetajakoolituse praktikantide ja kutse aastal olevate õpetajate kutsevalikut mõjutavad motivatsioonitegurid. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1, 97–123.
- Võõrmann, R., & Helemäe, J. (Koost). (2006). *Õpetajate tööaeg ja tööülesanded. Uuringu kokkuvõtte õpetajate ajakulutusest tööülesannete täitmiseks*. Tallinn: Eesti Haridustöötajate Liit.
- Võõrmann, R. (2004). Õpetajate ametitruudust mõjutavatest teguritest. R. Võõrmann, & J. Helemäe (Toim). *Õpetajad: kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp* (lk 171–186). Tallinn: TPÜ Kirjastus.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FITChoice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75, 3, 167–202.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 2, 173–194.
- Wentzel, K., & Wigfield, A. (Koost). (2009). *Handbook of Motivation at School*. New York: Routledge.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68–81.
- Williams, J. S. (2003). Why Great Teachers Stay? *Educational Leadership*, 60, 8, 71–75.

Übius, Ü., Kall, K., Loogma, K., & Ümarik, M. (2014). *Rahvusvaheline vaade õpetamisele ja õppimisele. Oecd rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu talis 2013 tulemused.*

Tallinn: SA Innove. Külastatud aadressil:

https://www.hm.ee/sites/default/files/talis2013_eesti_raport.pdf.

Yazici, H., & Altun, F. (2013). Type-A Behavior, Gender, and Job Satisfaction: A Research on Instructors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13, 3, 1455–1459.

Lisa 1.

Hea õpetaja!

Palume Teil vastata käesolevale ankeedile, mille eesmärgiks on saada ülevaade õpetajaid nende töös motiveerivate tegurite kohta ja arvamustest õpetajatöö kohta. Mõelge rahulikult järele ja vastake palun järjest kõigile küsimustele. Ankeedi täitmine võtab aega umbes 20 minutit.

Ankeet annab hea võimaluse mõtiskleda oma töö plusside ja miinuste üle ning analüüsida iseend õpetajana. Teie vastused on meile väga olulised.

Ankeedis pole õigeid ega valesid vastuseid, vastake täpselt nii nagu Te arvate või mis Teie jaoks kõige paremini sobib. Vastuseid kasutatakse vaid üldistatud kujul, Teie isikuandmeid ei küsita ja vastuseid ei seostata Teie isikuga ega Teie kooliga.

Ette tänades

Kadi Mõttus, Maret Must, Tiina Luige ja Marianne Lukk

Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi üliõpilased

kontaktid: mottus.kadi@gmail.com; maretmust@gmail.com; tiina_l@palamuse.edu.ee;
marianne.lukk@gmail.com

Kõigepealt palun nimetage kuni kolm peamist põhjust, miks te valisite õpetajakutse/õpetajatöö?

.....

.....

.....

I lga allpool oleva väite kohta palun märkige, kui oluline see on TEIE jaoks õpetajatöö puhul, **kuivõrd see mõjutab Teie soovi olla õpetaja**. Palun tõmmake ring ümber selle numbri, mis kõige paremini kirjeldab iga teguri olulisust Teie puhul. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse oluline minu puhul kuni 7 – väga oluline minu puhul**.

Ma tahan olla õpetaja, sest...

1. Ma olen huvitatud õpetamisest.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mul on hea õpetaja omadused.	1	2	3	4	5	6	7
2.1. Palun nimetage neist Teie arvates kõige olulisemad. 							
3. Ma olen alati tahtnud olla õpetaja.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ma tahan aidata lastel/noortel õppida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mulle meeldib õpetamine.	1	2	3	4	5	6	7
6. Õpetajatöö võimaldab mul ühiskonda teenida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Minu sõbrad arvavad, et ma peaksin töötama õpetajana.	1	2	3	4	5	6	7
8. Õpetajatel võib olla võimalus töötada rahvusvaheliselt.	1	2	3	4	5	6	7
9. Õpetaja amet võimaldab mul töötada Euroopa erinevates riikides.	1	2	3	4	5	6	7
10. Õpetamine võimaldab mul kujundada laste/noorte väärtusi.	1	2	3	4	5	6	7
11. Õpetaja tööaeg sobib pereeluga.	1	2	3	4	5	6	7
12. Osakoormusega õpetajana töötamine võimaldab rohkem aega pere jaoks.	1	2	3	4	5	6	7
13. Ma tahan teha tööd, kus saab laste/noortega töötada.	1	2	3	4	5	6	7
14. Õpetaja elukutse pakub kindlat töökohta (õpetajatel on alati tööd).	1	2	3	4	5	6	7
15. Õpetajana on mul pikad koolivaheajad/pikk puhkus.	1	2	3	4	5	6	7
16. Õpetajana on mul lühike tööpäev.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mul on head õpetamisoskused.	1	2	3	4	5	6	7

17.1. Palun nimetage neist Teie arvates kõige olulisemad.							
.....							
18. Õpetajad annavad väärtusliku ühiskondliku panuse.	1	2	3	4	5	6	7
19. Õpetaja kvalifikatsiooni tunnistatakse igal pool.	1	2	3	4	5	6	7
20. Õpetajatöö võimaldab mul mõjutada järgmist põlvkonda.	1	2	3	4	5	6	7
21. Minu perekond arvab, et ma peaksin töötama õpetajana.	1	2	3	4	5	6	7
22. Ma tahan töötada laste/noortekeskuses keskkonnas.	1	2	3	4	5	6	7
23. Õpetajatöö pakub stabiilset sissetulekut.	1	2	3	4	5	6	7
24. Koolivaheajad sobivad kokku pereeluga.	1	2	3	4	5	6	7
25. Õpetajatöö võimaldab teha teene ühiskonnale.	1	2	3	4	5	6	7
26. Õpetajatöö võimaldab mul tõsta kehvemast keskkonnast pärit noorte edasipüüdlikkust.	1	2	3	4	5	6	7
27. Mulle meeldib töötamine laste/noortega.	1	2	3	4	5	6	7
28. Õpetajatöö on turvaline (stabiilne).	1	2	3	4	5	6	7
29. Õpetaja elukutse sobib minu võimetega.	1	2	3	4	5	6	7
30. Õpetajatöö võimaldab mul valida, kus ma tahan elada.	1	2	3	4	5	6	7
31. Õpetamine võimaldab mul head teha kehvematest tingimustest tulnud noortele.	1	2	3	4	5	6	7
32. Õpetajatöö annab mulle rahulolu tunde.	1	2	3	4	5	6	7
33. Õpetajatöö võimaldab mul mõjutada lapsi/noori.	1	2	3	4	5	6	7
34. Õpetajatöö võimaldab mul töötada sotsiaalse ebavõrdsuse vastu.	1	2	3	4	5	6	7
35. Inimesed, kellega ma olen koos töötanud, arvavad, et peaksin töötama õpetajana.	1	2	3	4	5	6	7
36. Veel mingi tegur, mida eespool polnud mainitud, aga mis on oluline motivaator Teie töö puhul. Mis?.....							

II Iga alljärgneva **TEIE tööd puudutava** väite puhul palun hinnake, mil määral olete sellega praegusel hetkel nõus. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse nõus** kuni **7 – olen täiesti nõus**.

1. Mu kolleegidel ja minul on sama arvamus sellest, mis hariduses tähtis on.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ma tunnen end tööpäeva lõpuks ära kasutatuna.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ma tunnen, et kuulun sellesse kooli.	1	2	3	4	5	6	7
4. Lapsevanematega on kerge töötada.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ma tunnen, et töötan liiga palju.	1	2	3	4	5	6	7
6. Minu suhe direktoriga põhineb vastastikusel usaldusel ja lugupidamisel.	1	2	3	4	5	6	7
7. Kui ma hommikul tõusen, ootan pikisilmi tööle minekut.	1	2	3	4	5	6	7
8. Elu koolis on heitlik ja seal ei jää aega puhkamiseks ega taastumiseks.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ma tunnen, et mu töö häirib mind (tekitab pingeid).	1	2	3	4	5	6	7
10. Koosolekud, haldustöö ja dokumentatsioon võtavad ära palju sellest ajast, mida tuleks kasutada õpetamiseks valmistumiseks.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ma tunnen, et minu kolleegidel on minusse usku.	1	2	3	4	5	6	7
12. Minu haridusalased väärtused on kooskõlas nende väärtustega, mida rõhutatakse selles koolis.	1	2	3	4	5	6	7
13. Kooli juhtkond on toetav ja kiidab head tööd.	1	2	3	4	5	6	7
14. Ma mõtlen sageli õpetajaametist lahkumisele.	1	2	3	4	5	6	7
15. Õpetamiseks ette valmistamist tuleb sageli teha pärast tööaega.	1	2	3	4	5	6	7
16. Kolleegidevahelisi suhteid selles koolis iseloomustab sõbralikkus ja üksteisest hoolimine.	1	2	3	4	5	6	7
17. Ma tunnen end oma töös läbi põlenuna.	1	2	3	4	5	6	7
18. Õpilaste käitumise kontrollimisele kulub palju aega ja pingutust.	1	2	3	4	5	6	7
19. Õpetajana töötamine on äärmiselt rahuldust pakkuv.	1	2	3	4	5	6	7
20. Lapsevanemad usaldavad ja aktsepteerivad minu otsuseid.	1	2	3	4	5	6	7
21. Ma tunnen end kurnatuna, kui hommikul tõusen ja ees on uus päev.	1	2	3	4	5	6	7
22. Kui ma saaksin uuesti valiku teha, ei oleks ma õpetaja.	1	2	3	4	5	6	7
23. Minu õpetamist segavad sageli õpilased, kel on puudu distsipliinist.	1	2	3	4	5	6	7
24. Ma naudin õpetajana töötamist.	1	2	3	4	5	6	7
25. Ma tunnen, et see kool jagab minu vaateid sellest, mida hea õpetamine tähendab.	1	2	3	4	5	6	7

26. Ma ootan iga päev kannatamatult tööle minemist.	1	2	3	4	5	6	7
27. Õpetajad selles koolis aitavad ja toetavad üksteist.	1	2	3	4	5	6	7
28. Ma tunnen end oma tööst emotsionaalselt kurnatuna.	1	2	3	4	5	6	7
29. Haridusalastes asjades saan ma kooli juhtkonnalt alati abi ja nõu otsida.	1	2	3	4	5	6	7
30. Ma soovin, et mul oleks õpetajatööst erinev töö.	1	2	3	4	5	6	7
31. Ma tunnen, et lapsevanemad usaldavad minu õpetamist.	1	2	3	4	5	6	7
32. Terve päeva inimestega töötamine on mulle tõesti pingutus.	1	2	3	4	5	6	7
33. Ma tunnen, et minu kooli juhtkond aktsepteerib mind.	1	2	3	4	5	6	7
34. Mõned käitumisprobleemidega õpilased muudavad raskeks tundide läbiviimise nii nagu need kavandatud olid.	1	2	3	4	5	6	7
35. Töötamine inimestega tekitab minus liiga palju stressi.	1	2	3	4	5	6	7
36. Ma tunnen, et minu kannatus on katkemas.	1	2	3	4	5	6	7
37. Haridusalastes asjades saan alati head abi oma kolleegidelt.	1	2	3	4	5	6	7
38. Veel mingi tegur, mida pole mainitud, kuid mis mõjutab Teie töörahulolu.	1	2	3	4	5	6	7
Mis?.....							

III Iga alljärgneva väite kohta palun hinnake, mil määral TEIE olete nõus, et see väide kehtib
õpetajatöö/õpetamise kohta ÜLDISELT. Vastamiseks kasutage palun järgmist skaalat: **1 – ei ole üldse nõus** kuni **7 – olen täiesti nõus.**

1. Õpetajatöö on hästi tasustatud.	1	2	3	4	5	6	7
2. Õpetajatel on suur töökoormus.	1	2	3	4	5	6	7
3. Õpetajad saavad head palka.	1	2	3	4	5	6	7
4. Õpetajaid peetakse professionaalideks.	1	2	3	4	5	6	7
5. Õpetajatel on kõrge moraal.	1	2	3	4	5	6	7
6. Õpetajatöö nõuab kõrgeid ametioskusi.	1	2	3	4	5	6	7
7. Õpetajatöö on emotsionaalselt nõudlik.	1	2	3	4	5	6	7
8. Õpetaja elukutset peetakse kõrge staatusega ametiks.	1	2	3	4	5	6	7
9. Õpetajad tunnevad end ühiskonna poolt väärtustatuna.	1	2	3	4	5	6	7
10. Õpetajatöö nõuab kõrgeid ametialaseid teadmisi.	1	2	3	4	5	6	7
11. Õpetamine on raske töö.	1	2	3	4	5	6	7

7. Koormus: a. osakoormus b. täiskoormus

8. Töötamine: a. ühes koolis b. kahes koolis c. rohkem kui kahes koolis

Suur tänu!

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maret Must

(sünnikuupäev: 22.07.1991)

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Mees- ja naisõpetajate tööga seotud motivatsioonitegurite võrdlus seitsme eesti maakonna näitel”, mille juhendaja on Merle Taimalu (PhD)

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 25.05.2015